جـامـعـة الـشـرق الأوسـط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين

The Degree of the Spiritual intelligence of Governmental Secondary School Principals in the Governorate of the Capital Amman and its Relation to the Degree of their Practicing Transformational Leadership from Teachers' Point of View

إعداد

نور عثمان حسين المصري

إشراف

الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص إدارة وقيادة تربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

كانون ثاني / 2017

تفويض

أنا الطالبة نور عثمان حسين المصري أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات أو المنظمات أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم : نور عثمان حسين المصري

التاريخ : 21 / 1 / 2017م

التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها" درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين"

وأجيزت بتاريخ: 21 / 1 /2017م.

أعضاء لجنة المناقشة: **التوقيع**

1-الاستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي عضواً و مشرفاً ....

2- الاستاذالدكتور عبد الجبار البياتي عضواً و رئيساً ....

3-الاستاذ الدكتور باسم علي حوامدة عضواً وممتحناً خارجياً ....

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي وفقني في انجاز هذه الرسالة , فله الحمد حمدًا كثيًرا طيًبا مباركًا والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين سيدنا محمد واله وصحبه أجمعين .

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان والعرفان للأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة وعلى مابذله من جهده ووقته وخبرته وإرشاده لي طوال فترة إعداد الرسالة فله مني كل تحية وتقدير .

كما أتقدم بالشكر للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة , ولكل من سهّل لي إنجاز هذه الرسالة جزاكم الله عني خير جزاء .

الباحثة

نور عثمان حسين المصري

الإهداء

إلى والدي ووالدتي الغاليين أطال الله في عمرهما

إلى زوجي الغالي جلال موسى حسين الحلبي (أبو موسى) رفيق دربي , والذي ساندني ومنحني القوة والعزيمة والإصرار على مواصلة الدراسة فله مني كل الحب والتقدير

إلى أبنائي وإخوتي وأخواتي

أهدي هذا العمل مع حبي واحترامي لأسرتي الغالية على قلبي

الباحثة

نور عثمان حسين المصري

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملحقات

درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين

إعداد

نور عثمان حسين المصري

إشراف

الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين , وقد اختيرت عينة عنقودية ثم عينة طبقية عشوائية نسبية من مجتمع الدراسة تكونت من (320) معلماً ومعلمةً يعملون في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان ولجمع بيانات الدراسة أستخدمت استبانتان , الأولى لقياس درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية, والثانية لقياس درجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين .

وقد تم التأكد من صدق الأداتين وثباتهما . وأظهرت الدراسة النتائج الآتية :

- أن درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة.

- أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة .

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$ بين درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للقيادة التحويلية .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور في ُبعدي (الوعي) و(المقدرة على التسامي) , ولمتغيرالخبرة ولصالح فئة (عشر سنوات فاكثر) , ولمتغير المؤهل العلمي ولصالح فئة (بكالوريوس فما دون) .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة التحويلية تبعاً لمتغير خبرة المعلم ولصالح المعلمين ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات)، ولمتغير المؤهل العلمي ولصالح (بكالوريوس فما دون) , ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الجنس باستثناء ُبعد (التأثير المثالي _ سلوك) إذ كان الفرق لصالح الذكور.

الكلمات المفتاحية :

الذكاء الروحي , القيادة التحويلية , المدارس الثانوية الحكومية .

The Degree of the Spiritual Intelligence of the Governmental Secondary School Principals in the Governorate of the Capital Amman and its Relation to the Degree of their Practicing Transformational Leadership from Teacher's point of View.

Prepared by
Nour Othman hussien Al-Masri

Supervised by
Professor Abbas A. Mahdi Al-Sharifi

Abstract

This study aimed at finding out the degree of the spiritual intelligence, of the governmental secondary school principals , in the Governorate of the Capital Amman , and its relation to the degree of their practicing transformational leadership , from teacher's point of view . The sample of the study consisted of (320) male and female teachers , working in the governmental secondary schools in the Governorate of the Capital Amman . Two questionnaires were used to collect data . The first was to measure the degree of the spiritual intelligence of the governmental secondary school principals . The second was to measure the degree of practicing transformational leadership by the principals . Validity and reliability of the two instruments were assured . The findings of the study were as the following :

- The degree of the spiritual intelligence of the governmental school principals in the Governorate of the Capital Amman from teachers' point of view was medium .
- The degree of practicing transformational leadership by governmental school principals from teacher's point of view was medium.
- There was a positive significant correlational relationship at ($\alpha \leq 0.01$) between the degree of the spiritual intelligence of the governmental secondary school principals in the Governorate of

the Capital Amman and the degree of their practicing transformational leadership .

- There were significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of the spiritual intelligence of governmental secondary school principals in the Governorate of the Capital Amman from teacher's point of view attributed to sex variable , in favor of the males , in both dimensions(awareness) and (the ability to transcendental), to experience variable , in favor of "ten years and above " category , and to academic qualification variable , in favor (B.A. and less) category .
- There were significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of practicing transformational leadership by governmental secondary school principals in the Governorate of the Capital Amman , attributed to teacher's experience , in favor of (Less than five years) category , and to teacher's academic qualification , in favor of (A.B. and less) category . But there were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) attributed to sex variable except dimension (Idealized Influence – behavior) thedifference in favor of the males .

Keywords :

Spiritual intelligence , Transformational leadership , Governmental secondary schools

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

تسعى المنظمات بكل جهدها لتكون فاعلة وناجحة في تحقيق أهدافها، ومواكبة تحديات العصر وتهديداته الناجمة عن التنافس الشديد على الموارد البشرية والمادية في عصر الإنفجار المعرفي والتطور العلمي والتكنولوجي. ويعتمد هذا النجاح والفاعلية بشكل كبير على سمات الأفراد العاملين في الإدارة. ومن هذه السمات التي قد يتميز بها بعض العاملين ما يعرف بالذكاء الروحي.

وتعد المدرسة اليوم المؤسسة التربوية الأكثر ارتباطاً وأثراً في البيئة المجتمعية والمؤسسية المحيطة بها، وأصبحت مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها تتأثر إلى درجة كبيرة بالنظريات الإدارية، وممارسات القادة التربويين (المطيري، 2013) .

يتكون الذكاء الروحي من الذكاء الشخصي لدى المدير والذكاء بين الأشخاص (الذكاء الاجتماعي) بينه وبين العاملين في المدرسة، فالذكاء الشخصي يجعل الفرد يشعر بالعلاقات الداخلية بين أفكاره والأحداث التي يواجهها, كما أشار ويجلزورث (Wiggleswort, 2004) الى أن الذكاء الروحي هو المقدرة على التصرف بحكمة وشفقة ورحمة مع الاحتفاظ بالسلام الداخلي والخارجي بغض النظر عن الأحداث الخارجية .

فالقيادة أمر ضروري تحتمه التفاعلات بين الأفراد والجماعات، فالقائد رقيب ومنظم وموجه للأفراد في سلوكهم، وموقفهم نحو أهداف معينة مشتركة يهدفون إلى تحقيقها دون إخلال بالنظام العام أو القانون العام أو العرف، أو العادات والتقاليد وغاية ذلك الوصول بالجماعة إلى تحقيق ما تصبو إليه دون العبث بالنظام أو إخلال بأمن الآخرين (العدواني، 2013).

وتعد القيادة عملية إنسانية تحفز الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة، والقائد الناجح هو الذي يستطيع كسب تعاون أفراد مجموعته واقناعهم بأن تحقيق أهداف المنظمة هو نجاح لهم، ويحقق أهدافهم الشخصية، وبالتالي تصبح وظيفة القائد الأساسية هي تحقيق التجانس والتوافق بين حاجات مجموعته ورغباتها وحاجات ورغبات المنظمة التي ينتمون إليها جميعاً، وكذلك إحداث تأثير إيجابي في الروح المعنوية للأفراد وانتاجيتهم من خلال إحداث التوازن وعدم التناقض بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة (نشوان ونشوان، 2004).

والقيادة في أي مؤسسة من المؤسسات بالغة الأهمية لأنها بمثابة حلقة الوصل بين العاملين، وبين خطط المؤسسة، وتصوراتها المستقبلية، ولأنها البوتقة التي تنصهر بداخلها جميع المفاهيم، والسياسات، والإستراتيجيات، وهي ضرورة لتدعيم القوى الإيجابية في المؤسسة، وتقليص الجوانب السلبية قدر الإمكان، وهي القادرة على السيطرة على المشكلات التي تواجه العمل، وتضع الحلول اللازمة لعلاجها، ومن ثم فإن القيادة هي المسؤولة عن تنمية العاملين وتدريبهم ورعايتهم ، ومواكبة التغيرات، والمستجدات التي تحيط بالمؤسسة، وتعمل على توظيفها لمصلحتها (العمراني،2004).

وتعد القيادة التحويلية من أهم أنماط القيادة التي تعمل على تحقيق الأهداف من خلال تغيير (تحويل) الأفراد والمنظمات، مع الأخذ في الإعتبار القيم والأخلاق والمعايير والأهداف بعيدة المدى. وأن في القيادة تغييرا مستمرا ذا طبيعة تحويلية في الجوانب المادية والثقافية والمؤسسية والنفسية ، والقائد التحويلي يعمل على مشاركة الآخرين في صنع القرارات، من خلال التعرف إلى حاجاتهم ومتطلباتهم الحقيقية، بطريقة تتحقق بها المطالب الحقيقية لكل من القادة والعاملين، والنتيجة هي الجهود الجماعية لتطوير العاملين وتحويلهم إلى قادة (Allix,2000). وإن المفاهيم الأخلاقية والقيمية كانت مرافقة للقيادة التحويلية منذ ظهورها، من خلال الأفكار التي

طرحها بيرنز (Burns) المشار إليه في (Bonaros, 2006)، وسماها بالقيم الداخلية، وحددها بالعدالة والمساواة والإنسانية، وأوضح أن القائد يقود أتباعه بالمعاني والقيم.

وانطلاقاً من الواقع التربوي الذي يعكس اختلاف القادة التربويين في استخدامهم للأنماط القيادية، التي لم تعد تُرضي الممارسين والمنظرين، لكونها تقليدية لا تفي بأغراض الإدارة المدرسية حاضراً ومستقبلاً، فقد ظهرت أبدال للقيادة منها القيادة الاستباقية (Anticipatory Leadership) والقيادة الوقائية (Preventive Leadership) والتي كانت بمثابة مفاهيم ارهاصية مهدت لظهور القيادة التحويلية التي تعد أحد أنواع القيادة الحديثة ، والتي تمثل عمليةً حساسةً لبناء منظّمات ومؤسسات ذات رؤى تشاركية من حيث توزيع المهمات القيادية، وبناء ثقافة منظّمية تعزز المشاركات الفردية لمدخلات النظم (Dougherty. 2011).

إنّ تطوير المؤسسات التربوية يتطلب وجود مديري مدارس يمتلكون مهاراتٍ وكفاياتٍ قيادية، تُمكّنهم من تأديةِ أدوارهم ومهماتهم خير أداء، ويعملون على تلبية الاحتياجات الإدارية والفنية للعاملين في المدرسة، والمتعاملين معها من أبناء المجتمع المحلي ، وبما يتماشى مع السياسة التربوية لوزارة التربية والتعليم في الأردن ، والرؤية التي تتبناها.

فضلاً عن أن القائد التحويلي الناجح هو الذي يتعامل مع عواطف العاملين ومشاعرهم من خلال امتلاكه الذكاء الذي يمكنه من التعامل مع احتياجاتهم ويستطيع تحفيزهم بفاعلية (Rugg,2005) .

مشكلة الدراسة:

للذكاء الروحي تأثير خاص في المديرين، إذ بوجود مستوى عال منه، يستطيع المديرون حل مشكلاتهم، وتفادي الاتجاهات السلبية من قبل العاملين، فهو يساعد على التحكم بالروتينية والكسل في الإدارة، ويمنع جميع الانفعالات التي تشوش تفكيرهم، لذا فالذكاء الروحي يرتبط بقوة مع انفعالات الفرد ولا ينفصل عنها (Rahman , Jalil, Ismail , Krauss , 2009 Saidy , Hassan,) وربما يرتبط الذكاء الروحي بنوع القيادة وبخاصة التحويلية إذ أن كلاهما يتعلق بحفز العاملين وتنمية شخصياتهم إذ بّين الشريفي والتنح (2010) إلى أن الدور الذي تؤديه القيادة التحويلية في تنمية شخصية العاملين يعد دوراً إيجابياً، كونها من الأنماط القيادية القادرة على حفز العاملين، واستثارة دافعيتهم، والارتقاء بمستوى الأداء لديهم. ومن هنا يرتبط مفهوم القيادة بمفهوم الدور والمسؤولية، وترتبط القيادة بشكل كبير بنمط الشخصية .

تنبع مشكلة الدراسة من شعور الباحثة بالمشكلة من خلال عملها في عدد من المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وملاحظة وجود تباين في أداء المديرين للقيادة المدرسية، وقد ولد هذا التباين رغبة لديها في الكشف عن ارتباط الذكاء الروحي بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية، فضلاً عن ذلك فقد أوصت بعض الدراسات السابقة مثل دراسة الربيع (2012) بتنمية مكونات الذكاء الروحي من خلال المناهج الجامعية لعلاقته بالتحصيل واجراء دراسات لاحقة لربط هذه المكونات بمتغير الجنس, وأوصت دراسة الخفاف وناصر (2012) بإجراء دراسة لربط الذكاء الروحي بمتغيرات اخرى لم تتناولها تلك الدراسة , كما أوصت بعض الدراسات مثل دراسة العمراني (2004) بربط القيادة التحويلية بمتغيرات أخرى لم تتناولها تلك الدراسة .

وفي ضوء ما تقدم ،فإن مشكلة الدراسة تتحدد في السؤال الرئيس الآتي:

ما درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وما علاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين؟

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية :

1. ما درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟
2. ما درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين؟
3. هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للقيادة التحويلية ؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي ؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة و المؤهل العلمي ؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط الآتية :

_ يؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في زيادة اهتمام وزارة التربية والتعليم بالذكاء الروحي وبأنماط القيادة الحديثة وخصوصا التحويلية مما ينعكس ايجابياً على جميع الموظفين والعاملين بالوزارة .

- يؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في زيادة اهتمام مديري المدارس الثانوية الحكومية بموضوع الذكاء الروحي ونمط القيادة التحويلية لما لهما من تأثير في إدارة المنظمات من أجل تطوير المهمات الإدارية المختلفة، عند معرفتهم درجة ذكائهم الروحي ودرجة ممارستهم للقيادة التحويلية.

- يمكن أن تكون هذه الدراسة منطلقاً لأبحاث ودراسات أخرى في مرحلة دراسية اخرى بما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة ذات صلة وأداتين تم التأكد من صدقهما وثباتهما لجمع البيانات.

- يمكن أن تضيف هذه الدراسة أدباً نظرياً للمكتبة العربية بشكل عام والمكتبة الأردنية بشكل خاص عن موضوع الذكاء الروحي والقيادة التحويلية.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على عدد من المصطلحات التي تّم تعريفها مفاهيمياً وإجرائياً وعلى النحو الآتي.

الذكاء الروحي Spiritual Intelligence

عّرف بوزان (2005 : 34) الذكاء الروحي بأنه " طاقة حياتية, والجانب غير الجسدي وغير المادي المتمثل في المشاعر الشخصية, والمتضمن لصفات حيوية مثل: (الحماس, والشجاعة, والإصرار) ويعمل على تنميتهاوحماية الروح وتنميتها أيضاً ".

التعريف الإجرائي للذكاء الروحي:

هو العلامة التي حصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم عن فقرات استبانة الذكاء الروحي التي تّم تطويرها لهذا واستخدامها في هذه الدراسة .

القيادة التحويلية: Transformational Leadership

ُعرفت بأنها "عملية يسعى من خلالها القائد والعاملون إلى النهوض كل منهما بالآخر للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق "(Burns, 1978:20).

التعريف الإجرائي للقيادة التحويلية:

العلامة التي حصل عليها أفراد العينة من خلال إجاباتهم عن فقرات إستبانة القيادة التحويلية المتضمنة في إستبانة القيادة متعددة العوامل (Multipule Leadership Questionnaire) التي تمت ترجمتها من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية والمستخدمة في الدراسة الحالية .

أبعاد القيادة التحويلية

تشتمل القيادة التحويلية على خمسة أبعاد وهي :

1_ التأثير المثالي- سمات (Idealized Influence- Attributes)

عرّف سكيز (SKeese,2005) التأثير المثالي- سمات على أنه مقدرة القائد على ايصال توقعاته المرتفعة للآخرين , واستخدام الرموز والتعبير عن الأهداف المهمة بوضوح.

ويعرّف هذا البعد إجرائياً بأنه : العلامة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان , من خلال اجابات أفراد العينة عن فقرات بعد التأثير المثالي – سمات المتضمنة في استبانة القيادة التحويلية المستخدمة في الدراسة الحالية .

2_ التأثير المثالي - سلوك (Idealized Influence- behavior)

ويعني تكوين القيم الملهمة للأتباع , وتقدم معاني العمل لهم سكيز (SKeese,2005).

ويعرّف إجرائياً بأنه : العلامة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان , من خلال اجابات أفراد العينة عن فقرات بعد التأثير المثالي – سلوك المتضمنة في استبانة القيادة التحويلية المستخدمة في الدراسة الحالية .

3_ الدافعية الإلهامية (Inspirational Motivation)

عرّفها (Avolio, Waldman& Yammarino,1991) الوارد في الرفاعي (2013) بأنها العمل على إيجاد التعاون بين القادة والأتباع على تحقيق مستوى أداء أعلى .

وتعّرف إجرائياً بأنها : العلامة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان , من خلال اجابات أفراد العينة عن فقرات بعد" الدافعية الإلهامية " المتضمنة في استبانة القيادة التحويلية المستخدمة في الدراسة الحالية .

4_ الإستثارة العقلية (Intellectual Stimulation)

وتعني مقدرة القائد على قيادة أتباعه وجعلهم يتصدون للمشكلات وبخاصة الروتينية منها بطرقٍ جديدةٍ ومواجهة الصعوبات بوصفها مشكلات تحتاج الى حلول أفوليو وباس (Avolio&Bass,2004).

وتعّرف إجرائياً بأنها : العلامة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان , من خلال اجابات أفراد العينة عن فقرات بعد" الإستثارة العقلية " المتضمنة في استبانة القيادة التحويلية المستخدمة في الدراسة الحالية .

5_ الاعتبارية الفردية (Individualized Consideration)

وتعني أن القائد يعطي اهتماما شخصياً بكل العاملين في المنظمة مراعياً الفروق الفردية بينهم وعلى أساسٍ من العدالة (بني عطا, 2005).

وتعّرف إجرائياً بأنها : العلامة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان , من خلال اجابات أفراد العينة عن فقرات بعد" الاعتبارية الفردية " المتضمنة في استبانة القيادة التحويلية المستخدمة في الدراسة الحالية .

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2017/2016.

محددات الدراسة:

تمثلت محددات هذه الدراسة بما يأتي :

- درجة صدق أداتي الدراسة و ثباتهما.
- مدى دقة أفراد العينة من المعلمين والمعلمات وموضوعيتهم في اجاباتهم عن فقرات الاستبانتين المعتمدتين في هذه الدراسة وهما : استبانة الذكاء الروحي، واستبانة القيادة التحويلية.
- تعميم نتائج هذه الدراسة لا يصلح إلا على المجتمع الذي سُحبت منه عينة الدراسة والمجتمعات المماثلة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الادب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

تضمن هذا الفصل عرضا للأدب النظري ذي العلاقة بمتغيري الدراسة المتمثلين في الذكاء الروحي والقيادة التحويلية , فضلا عن عرض للدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وعلى النحو الآتي :

اولاً : الادب النظري

إن التغير والتطور الذي حدث في المجتمعات البشرية، يشير بوضوح إلى وجود ذكاء لدى الأفراد وبطرق وأساليب حديثة، لأن معظم الأهداف التي تسعى المنظمات البشرية الوصول إليها لا يمكن إنجازها إلا بالاعتماد على المقدرات العقلية ومنها الذكاء الروحي. وأشار بوزان (Buzan, 2001) إلى أن القرن الحادي والعشرين هو بداية عصر ينتقل فيه العالم من حالة الظلمة الروحانية إلى عصر من الوعي والتطور والتنوير الروحي، فهناك اهتمام عالمي بالذكاء الروحي. وأكدت إيمونز (Emmons, 2000a) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الذكاء الروحي والشخصية وسماتها التي يتصف بها القائد، وبما أن الجانب الروحي له أهميته وتأثيره في صفات القائد التربوي ودرجة ذكائه في استخدام أنماط القيادة الحديثة في إدارته للمنظمة، لذا وجب دراسة هذا الجانب وما يتضمنه من مكونات وأسس نفسية .

مفهوم الذكاء:

توجد لدى الإنسان مئات الأنواع من الطاقات الذهنية المختلفة، بعضها قابل للقياس المباشر، وبعضها الآخر قابل للقياس غير المباشر. وهذه الطاقات يمكن أن تكون مؤشراً لمقدرة الشخص على تحقيق المنجزات العلمية والأكاديمية وحل مسائل الحياة المعقدة ومنها الذكاء (الخفاف , 2010).

والذكاء مفهوم مجرد اختلف في تعريفه وتحديده علماء النفس والتربية، ولكنه يدل على قابلية الفرد على حل المعضلات الفكرية أو التكيف مع المواقف الجديدة أو المقدرة على التفكير التجريدي والإفادة من التجارب. ولقد شاع استخدام كلمة (ذكاء) بين الناس بحيث يستخدمها الخاص والعام والصغير والكبير، وهي تعني عندهم سرعة البديهة وحسن الحكم على الأشياء وسرعة الاستجابة. إلا أن الذكاء ليس بذلك المفهوم الذي يمكن تعريفه بسهولة، فهنالك اختلاف حتى بين الاختصاصيين، حول كيفية تعريفة وتحديد صفاته (الصبحية، 2014).

وعّرفت الغدامي (2011 :9) الذكاء بأنه فاعلية الفرد بمقارنته بمن هم في مثل عمره في تعامله مع المواقف التي تلقى فيها تقديراً عالياً من جانب المجتمع الذي يعيش فيه.

وفي العصر الحاضر ينظر إلى الذكاء بأنه تعاون القوى الذهنية المختلفة كالتخيل والتجريد والحكم والاستدلال على حل المسائل النظرية والعملية, ومن هنا فإن الشخص الذكي هو صاحب القوى العقلية وهو الناجح في عمله. واعتقد العلماء بأن الوراثة هي العنصر الرئيس في تحديد الفروق الفردية وتعيينها في الذكاء كما أن للبيئة أهميتها في اكتساب الذكاء (الموسوي، 2010)

مفهوم الذكاء الروحي

ظهر الذكاء الروحي وليداً لما قدمه هوارد جاردنر(Howard Gardner) بما يسمى نظرية الذكاءات المتعددة في (أطر العقل) عام 1983م، وحاول توضيح وجود ذكاءات متمايزة والجديد في نظرية "جاردنر" أن العقول الإنسانية لا تعمل جميعها بالطريقة ذاتها، وبني البشر ليس لديهم نقاط القوة المعرفية و نقاط الضعف ذاتها. فبعض الناس أقوياء في ذكاء واحد وضعفاء في ذكاءات أخرى؛ والقوة في ذكاء معين لا تتنبأ بالضرورة بالقوة أو الضعف في ذكاءات أخرى، وتوقع "جاردنر" أن بعض الناس بسبب التفاعل الدائم بين الوراثة والتدريب المبكر يكونوا قادرين على أن يطوروا ذكاءات معينة أكثر بكثير من الآخرين (الضبع , 2012) .

ولقد حدد "جاردنر" المشار اليه في محمد(2000) مفهوم الذكاء في النقاط الأساسية الآتية :

- المقدرة على حل المشكلات كواحدة من المواجهات في الحياة الواقعية.
- المقدرة على توليد حلول جديدة للمشكلات.
- المقدرة على صنع شيء ما، أو السعي النافع الذي يكون له قيمة داخل ثقافة واحدة.

فالإعتقاد السائد هو أن الذكاء في جوهره يستمر مع الإنسان مدى الحياة، وأن التلميذ الذي يمتلك مقدرات ذكائية أفضل من غيره تبقى ثابتة لديه وغير قابلة للتعديل أو التغيير، ولكن الإعتقاد الحديث للذكاء لا يمكن وصفه على أنه كمية ثابتة يمكن قياسها، وبناء على ذلك يمكن زيادة الذكاء وتنميته بالتدريب والتعلم، بل أنه متعدد وله أنواع مختلفة، وكل نوع مستقل عن الآخر، وينمو ويتطور بمعزل عن الأنواع الأخرى (Gardner, 1991).

- نظرية الذكاءات المتعددة Multiple intelligence theory : تم تطوير نظرية الذكاءات المتعددة (Multiple intelligence theory) في جامعة هارفرد نتيجة للأبحاث التي أجراها فريق من الباحثين بقيادة جاردنر(Gardner) ، فقد استند جاردنر وارمسترونج (Gardner & Armstrong) إلى مجموعة من الأسس النفسية والخلفيات النظرية لعلّ من أهمها أن الإنسان قادر على أن يتعلم ويعبر عن وجهة نظرة بطرق متعددة، ورأى جاردنر (Gardner) ، أن الذكاء عدة أنواع، وأن الإنسان يستخدم أنواع الذكاء المختلفة في حل المشكلات، وفي إنتاج أشياء جديدة، وأن تنمية أنواع الذكاء المختلفة ممكنة طوال العمر إذا استخدم الإنسان الوسائط والخبرات المناسبة. وقد أشار جونسون (Johnson, 2007)، إلى أهم الأسس النظرية لنظرية جاردنر والمتمثلة بما يأتي :

- كل شخص يمتلك الذكاءات التسعة (اللغوي , الموسيقي , المكاني , المنطقي , الجسمي , الإجتماعي , البينشخصي , الطبيعي , العاطفي).
- يمكن لمعظم الناس أن يطوروا كل واحد من الذكاءات إلى مستوى كفاءة مناسب.
- تعمل كل الذكاءات سوياً بطرق معقدة.
- هناك طرق كثيرة وعديدة ليكون الفرد ذكياً ضمن كلّ فئة من الفئات.

لقد أُشْتُهِر بأنّ الذكاء عبارة عن مقدرة عامة تمكن الفرد من حل المشكلات يعبر عنها عادة بمعامل الذكاء (Intelligence Quotient) إلا أن جاردنر (Gardner) عدّ هذا التعريف ضيقًا، واقترح تعريفًا جديًا للذكاء، هو أن الذكاء مكون من مقدرات متعددة، يظهر في مجالات متعددة ، سواء في حل المشكلات أم في المقدرة على تعديل النتاجات المعتمدة أو تغييرها ضمن

نمط ثقافي أو أنماط ثقافية معينة (Gardner1997). ولقد تعددت أنماط الذكاء وفق لهذه النظرية بشكل كبير كما أشارت الى ذلك الخفاف(2010) والتي تتمثل في الآتي:

1. الذكاء اللغوي (Language Intelligence) ويبرز في الكُتاب والمذيعين والممثلين. وهو المقدرة على استخدام اللغة سواء أكانت اللغة الأم أم لغات أخرى للتعبير عما يجول في الخاطر، ولفهم الأشخاص الآخرين.

2. الذكاء الموسيقي (Musical Intelligence) ويبرز في الموسيقيين والنقاد. وهو المقدرة على التفكير في الموسيقى، وسماع النغمات الموسيقية والتعرف إليها، وربما أيضاً التعامل معها ببراعة.

3. الذكاء المكاني (Spatial Intelligence) ويبرز في الرسامين والنحاتين. وهو المقدرة على تصوير العالم المكاني داخلياً في العقل مثل الطريقة التي يبحر فيها الطيار أو البحار في أرجاء العالم الواسع، أو الطريقة التي يستخدمها لاعب الشطرنج أو النحات، فتمثل عالماً مكانياً أكثر تحديداً.

4. الذكاء المنطقي- الرياضي (Logical Mathematical Intelligence) ويبرز في الرياضيين والعلماء. وهو المقدرة على فهم المبادئ الضمنية وراء أنواع معينة من الأنظمة السببية، أو الطريقة التي يعمل بها عالم المنطق أو أيّ عالم آخر، أو المقدرة على التعامل مع الأرقام أو الكميات والعمليات الحسابية التي يعمل على أساسها عالم الرياضيات.

5. الذكاء الجسمي – الحركي (Bodily Kinesthetic Intelligence) ويبرز في اللاعبين الرياضين والراقصين. وهو المقدرة على استغلال كامل الجسد أو أجزاء منه للوصول إلى حل لمشكلة ما أو صنع شيء ما، أو استعمال نوع معين من المنتجات.

6. الذكاء الاجتماعي (Social Intelligence) ويبرز في المحللين السياسيين. وهو المقدرة على إدراك الحالات المزاجية مع الآخرين، والتمييز بينها وإدراك نواياهم ودوافعهم ومشاعرهم، ويتضمن ذلك الحساسية لتعبيرات الوجه والصوت والإيماءات ، كما يتضمن الذكاء الاجتماعي المقدرة على الاستجابة المناسبة بصورة عملية بحيث تؤثر في توجيه الآخرين .

7. الذكاء البينشخصي (Interpersonal Intelligence) ويبرز عند التأمل في النفس وإدارتها. وهو المقدرة على معرفة الذات والتصرف المتوائم مع هذه المعرفة، ويتضمن ذلك تكوين صورة دقيقة عن الذات (جوانب القوة والقصور) والوعي بالحالات المزاجية، والنوايا، والدوافع، والرغبات الشخصية ، والمقدرة على الضبط الداخلي، والفهم الذاتي، والاحترام الذاتي.

8. الذكاء الطبيعي (Natural Intelligence) يتجلى هذا الذكاء في المقدرة على تحديد الأشياء الطبيعية من نباتات وحيوانات وتصنيفها. إن الأفراد المتميزين بهذا النوع من الذكاء تغريهم الكائنات الحية ويحبون معرفة أمور كثيرة عنها كما يحبون التواجد في الطبيعة وملاحظة مختلف كائناتها الحية.

9. الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence)هو نوع من الذكاء المرتبط بالمقدرة على مراقبة الشخص لذاته ولعواطفه ولعواطف الآخرين وانفعالاتهم والتمييز بينها وبين استخدام المعلومات الناتجة عن ذلك في ترشيد التفكير والتصرفات والقرارات. والذكاء العاطفي هو

الاستخدام الذكي للعواطف، فالشخص يستطيع أن يجعل عواطفه تعمل من أجله أو لصالحه باستخدامها في ترشيد سلوكه وتفكيره بطرق ووسائل تزيد من فرص نجاحه.

ثم أضيف لها في مطلع القرن الحالي نوعاً عاشراً من الذكاء ألا وهو الذكاء الروحي (الصبحية ,2014) حيث ظهر الذكاء الروحي كنوع من أنواع الذكاء عام 2000م , في مقال نشره ايمونز (Emmons) بيّن فيه أن الروحانيات تمثل شكلاً من أشكال الذكاء أسماه الذكاء الروحي (الغدامي , 2011) .

إن أنواع الذكاء مجرد رقم تقديري لا يحصر مهارات الإنسان ومقدراته، فهناك الذكاء الروحي الذي يهتم بالقضايا الكونية والخبرات فوق الحسية وتقديرها، وهناك الذكاء الوجودي الذي يتمثل في الإهتمام بالقضايا الوجودية المطلقة فضلاَ عن أنواع أخرى من الذكاء (Tirri, Nokelainen, & Ubani, 2006).

لقد استخدم حديثاً مفهوم الذكاء الروحي ليشير إلى الجانب غير الجسدي وغير المادي، مثل الإحساسات والمشاعر والشخصية والقوة والشجاعة والحيوية والتحدي، واكتساب مثل هذه الصفات وانمائها يمثل ذكاء روحياً، فالذكاء الروحي هو دمج مكوني الذكاء والروح معاً فالذكاء مقدرة عامة يكيف بها الفرد تفكيره عن قصد وفقاً لما تستجد عليه من مطالب أو التكيف عقلياً تبعاً لمشكلات الحياة (Buzan, 2001). أما الروح فتعني القوة الحيوية التي وهبها الرب للإنسان وهي القوة المحركة للإنسان والتي تساعده على بناء نظام للقيم والمعتقدات تقدم معنى للحياة (عويضة ,2014).

عّرف جاردنر (Gardner, 1997: 67) الذكاء الروحي بأنه " الذكاء الأسمى الذي يحل مشكلات المعنى والقيمة، الذي يمكن من خلاله رسم خطة عمل واحدة أو رسم طريق واحدة للحياة " .

وعّرفه ويجلزورث (Wigglesworth, 2004 : 90) بأنه "المقدرة على التصرف بحكمة ورحمة مع الاحتفاظ بالسلام الداخلي والخارجي بغض النظر عن الأحداث الخارجية ".

وعّرفه أحمد (2004: 40) بأنه "مجموعة من السمات الفطرية التي يتسم بها الفرد وتدعمها بيئة طفولته فتكسبه مقدرات روحانية تمكنه من الدخول في حالات من السمو تساعده على التركيز والسيطرة على العمليات العقلية والجسمية بما يحقق له إمكانية توجيه علاقاته الاجتماعية ومواجهة الصدمات النفسية والعاطفية وتزيد من حدسه .

وعّرفه بوزان (45:2005) إلى أنه "الوعي بالآخرين، والتساؤل والهيبة والإحساس بما هو روحي، والحكمة وُبعد النظر والمقدرة على الإحساس بوجود الله، وسماع نداء التذكير به، والشعور بالأسى من الفوضى والتناقض" , ويؤكد بوزان على أن الروحانية والتدين مفهومان مختلفان عن بعضهما , فامتلاك الفرد للذكاء الروحي تجعله أكثر إدراكاً لنفسه وللكون لكنها لا تعبر عن مستوى تدينه .

كما ُعِّف بأنه مقدرة الفرد على أن يدرك العالم والذات بناء على فهم متمركز حول فكرة "الربوبية " بحيث يتمكن من معرفة الله , والإيمان به , وإدراك الطريق المؤدية اليه وإتباعه في جميع الظروف, والمقدرة على إكتشاف مظاهر الأنا في المواقف المختلفة , والتكيف بناء على ذلك (Ronel, 2008).

كما ُعِّف بأنه مقدرة إنسانية مبنية على معتقدات الفرد المتعلقة بالسلطة العليا والتي تمكنه من التحكم وضبط تفكيره وأفعاله وسلوكه ، للحفاظ على التوازن (Dougherty, 2011).

وعّرفه الضبع (2012 : 34) بأنه "مقدرة فطرية لدى الانسان ، تزداد مع العمر ، وتمثل مدى مقدرة الفرد على الوعي بذاته والتسامي بها ، والتوجه نحو الآخرين والتأمل في الكون

والطبيعة ، وممارسة الأنشطة الروحية ، والتعامل مع المعاناة بشكل إيجابي وإتخاذها كفرصة للنمو" .

وعّرفته الصبحية (2014) بأنه المقدرة على الوصول الى مرحلة السلام الداخلي من خلال التعرف إلى القيم العليا التي يؤمن بها الفرد وتطبيقها عمليا في الأنشطة اليومية المختلفة .

وعّرف بأنه مقدرات الفرد الروحية التي تجعله أكثر ثقة وإحساساً بمعنى الحياة ، وتمكنه من مواجهة المشكلات الحياتية والوجودية والروحية وإيجاد الحلول المناسبة لها (Giesek, 2015).

وتعّرفه الباحثة بأنه مقدرة معرفية عقلية انفعالية تكيفية, تساعد الفرد على حل المشكلات والتعامل مع الذات وتقبل الآخرين , من خلال ممارسات تطبيقية يومية كالتأمل والتفاعل مع الآخرين والطبيعية والعبادات الدينية بحيث يكتسب الفرد الوعي الذاتي والوجودي ويتسامى عن الجوانب المادية ويصل في أعلى مستوياته الى التوازن في سلوكه المتصف بالحكمة والرحمة .

خصائص الذكاء الروحي :

يتضمن الذكاء الروحي مجموعة من الخصائص من أهمها مايأتي:

- يُعد مقدرة فطرية إنسانية ، ويعود ذلك الى أن الروح مكون أساسي في الإنسان ، فضلا عن وجود محاولات لإثبات أن هناك منطقة في الدماغ مسؤولة عن الإستجابة للخبرات الروحية , ويعد أيضاً مقدرة معرفية عقلية، كونه يساعد الأفراد على بناء المعنى والتعرف إلى القيم وحل المشكلات (Ronel ,2008).

- المرونة، فهو يقدم الأبدال للفرد ويساعده في حل المشكلات والتعامل مع الظروف الضاغطة، ومرونة الشخص الذاتية ومقدرته على النظر للعالم على أنه مكان واقعي متنوع ومختلف. وتختص المرونة أيضاً بمقدرة الفرد على الاندماج والفهم والتكيف طبقاً للتطورات والمستجدات (Selman, 2005) .

- مقدرة إنفعالية؛ كونه يعطي وجهة لحياة الفرد للتعامل مع الذات وتنظيم الإنفعالات وتقبل الاخرين ومسامحتهم , و يعد وسيلة لإكتساب الوعي الذاتي والتسامي عن الجوانب المادية، والنظر إلى الانسان داخلياً , وتقدير مكانه في الواقع , وأيضا مقدرة إجتماعية أخلاقية ؛ تقدم للفرد مهارات تكيفية أخلاقية للتعامل مع الآخرين (Vaughan , 2002).

وأكد رونيل (Ronel,2008) هذه الخصائص، وأضاف إليها الإدراك الواعي للعالم الفيزيائي الكبير والمتعدد الأبعاد الذي يتم التفاعل معه، والبحث عن الصحة النفسية للذات والآخرين.

أبعاد الذكاء الروحي

حاول رواد الذكاء الروحي تحديد مجموعة من الأبعاد لتشكيل إطار مفاهيمي له ، بحيث يصبح قابلاً للممارسة التطبيقية والقياس النفسي كغيره من أنواع الذكاء ، ومن أبرز المحاولات التي تم إستخدامها في بناء مقاييس الذكاء الروحي محاولة إيمونز (Emmons, 2000a) لتحديد الذكاء الروحي بأنه مجموعة من المقدرات والإمكانات التي تقود الى حل المشكلات وتحقيق الأهداف بطريقة متكيفة ، متمثلة بما يأتي :

- المقدرة على التسامي على القضايا المادية .

- المقدرة على تجربة الحالات المرتفعة من الإستبصار والوعي الذاتي .

- المقدرة على الشعور بالقدسية في الاحداث والعلاقات والأنشطة اليومية .

- المقدرة على الإستفادة من الموارد والإمكانيات الروحية في حل المشكلات

- المقدرة على أن يكون الشخص مستقيماً اخلاقياً في داخله وسلوكه ، فيعبر عن الإمتنان والتعاطف ، ويظهر التسامح والتواضع.

أما فيجان (Vaughan,2002) فقد وصف الذكاء الروحي بأنموذج من ثلاثة أبعاد هي :

- المقدرة على صنع المعنى المبني على الفهم العميق للأسئلة الوجودية .

- ادراك مستويات الوعي المتعددة واستخدامها في حل المشكلات .

- الوعي للترابط بين جميع الكائنات وبينها وبين الخالق.

واقترح ويجلزورث (Wigglisworth,2006) لتمثيل الذكاء الروحي أربعة أبعاد هي الوعي بالذات ، والوعي بالكون ، وسيادة الذات ، والحضور الروحي أو السيادة الإجتماعية .

علاقة الذكاء الروحي بالذكاء العاطفي

إن مفهوم الذكاء الروحي يتداخل مع أنماط الذكاءات الأخرى، فبعض مهارات الذكاء الروحي كالرحمة تعتمد على إتقان الفرد لمهارات الذكاء الإنفعالي الأساسية (الوعي الذاتي بالإنفعالات، والتعاطف، والضبط الذاتي للإنفعالات) وبعضها يرتبط بمهارات الذكاء المعرفي

كالحكمة، إن هذا التداخل جعل الذكاء الروحي يوصف بأنه أسمى أنواع الذكاء الإنساني ؛ فممارسة الرحمة والحكمة هي أعلى مستويات الكفاءة في الذكاء الإنفعالي والذكاء المعرفي . كما عُدّ الذكاء الروحي بأنه مقدرة مركزية تقود المقدرات الأخرى ؛ فمن خلاله يتمكن الفرد من فهم الدوافع والقيم والأداءات وتقويمها، ويتصرف بطريقة تتجاوز الدوافع الذاتية باتجاه المعاني الروحانية.

وأضاف ماير (Mayer, 2000) إلى أنه يمكن التمييز بين امتلاك الفرد للذكاء الروحي أم الذكاء الانفعالي، إذا ما تحققت الشروط الآتية في الفرد:

- الانتباه لوحدة العالم وتجاوز حدود الشخص الذاتية.

- الدخول بالوعي في حالات روحية عالية التفكير.

- الانتباه للمقدسات في الأنشطة والأحداث والعلاقات اليومية.

- بناء الوعي ولذلك يتم النظر إلى المشكلات الحياتية في سياق الاهتمامات النهائية للحياة.

- الرغبة في الأداء وبالتالي التصرف بطرق ذات فضيلة (إبداء التسامح والتعبير عن الإمتنان والتواضع وإبداء التعاطف).

النظريات المفسرة للذكاء الروحي

قُدِّمت نظريات عديدة في موضوع الذكاء الروحي من بينها ما يأتي:

أ- نظرية ايمونز (Emmons) رأى ايمونز أن الكفاح الشخصي في الحياة من الممكن أن يصبح روحيا من خلال عملية إدراك المعاني القدسية في الأنشطة الحياتية .وأن الذكاء الروحي يتكون من عدة مكونات، هي : (الربيع، 2012)(Emmons, 2000b)

- التسامي (Transcendence): يقصد به المقدرة على السمو فوق الوجود المادي للأشياء؛ فهو مقدرة أساسية لدى الفرد تساعده على الشعور بترتيب تزامني للأحداث في الحياة .

- التصوف (Mysticism): هو الإيمان بأن المعرفة المباشرة بالله، أو بالحقيقة الروحية، يمكن أن تتم للمرء عن طريق التأمل، أو الرؤية(vision)، التي تكشف الطريق للفرد ليتعرف الجوانب المتعددة والعميقة والروحية والنفسية لذاته من خلال الارتباط بالله ، وإذابة الحواجز والحدود والنظر للأشياء نظرة كلية.

- إدراك المعاني القدسية في النشاطات اليومية (Sanctification): وهو المقدرة على البحث عن معنى للأنشطة الحياتية المختلفة، وربطها بالقيم بطريقة تسهل وظائف الحياة، وتزيد جديتها وخاصة مواجهة الألم والمعاناة .

- الصفات الفاضلة (Virtuous traits): ويتضمن إظهار التسامح مع الآخرين، والتعبير عن العرفان بالجميل، وإظهار التواضع والرحمة، ومشاعر الحب، وضبط النفس، وهذه السمات أو الفضائل يمكن صقلها وتهذيبها من خلال الممارسات والتعليمات الدينية .

ب- نظرية إمرام (Amram, 2007): استخلص إمرام مجموعة من مقدرات الذكاء الروحي من خلال مجموعة دراسات اهتمت بسؤال المشاركين عن ممارساتهم الروحية، وكيف تؤثر في عملهم ومقدراتهم، ويمكن إجمال القيم الروحية في هذه النظرية على النحو الآتي:

- الضمير (Consciousness): ويعني المقدرة على نقل الوعي أو الشعور إلى مرحلة الحدس، والمقدرة على التأليف بين وجهات النظر المختلفة بطريقة تسهل وظائف الحياة وتجعلها

تسير بشكل جيد ويمكن تقسيم الشعور إلى عدة وظائف، هي: الحدس، والإنتباه، والنظرة الكلية للأمور.

- النعمة (Grace): وتعني الإتجاه الداخلي الذاتي نحو الحرية والتميز وحب الحياة والإستمتاع ورؤية الجمال في اللحظة الراهنة من أجل تحسين وظائف الحياة وجودتها.

- البحث عن معنى للحياة (Meaning): ويعني البحث عن معنى للأنشطة الحياتية المختلفة، وربطها بالقيم بطريقة تسهل وظائف الحياة، وتزيد من جديتها وخاصة عند مواجهة الألم والمعاناة.

- الحقيقة (Truth): هي المقدرة على العيش بحب وسلام، والإستسلام للحقيقة مع إظهار وجهات النظر المتفتحة، وتأكيد الثقة بطريقة تحسن وظائف الحياة، وتحل المشكلات.

- نظرية ستيرنبرغ في الذكاء: قدم ستيرنبرج عام 1988م رؤية ثلاثية جديدة للذكاء الانساني تفسر الموهبة العقلية بطريقة أشمل مما قدمته نظريات الذكاء المتعددة التقليدية، وتذهب إلى أبعد مما تقيسه اختبارات الذكاء أو التحصيل وتشمل مزيجاً من المقدرات التحليلية والإبداعية والعملية ، ورأى ستيرنبرج (Sternberg. 1997) أن الذكاء عبارة عن مجموعة من مهارات التفكير والتعلم التي تستخدم في حل المشكلات الحياة اليومية، كما تستخدم في المجال الأكاديمي وهذه المهارات يمكن تشخيصها وتعلمها. ووصف الذكاء الروحي بأنه مجموعة من المقدرات العقلية التي تسهم في الوعي، والتكامل، وتطبيق التكيفية اللامعنوية، مما يؤدي إلى نتائج وجودية عميقة مثل التعزيز والتأمل للمعنى، والاعتراف الذاتي، والتمكن من الحالة الروحية. وقد اقترح أربعة مكونات أساسية يشملها الذكاء الروحي وهي التفكير الناقد الوجودي وإنتاج المعنى الشخصي والوعي الفائق وتوسيع الحالة الإدراكية.

ويتم الترابط بين هذه المقدرات بشكل واضح من قبل إثتين من الصفات المشتركة اولاً إنها ذات طابع روحي في جوهرها، وثانيا أنها تستند في أساسها إلى الجوانب الروحية والمعنوية والوجودية. فالمكون الأول للذكاء الروحي هو التفكير الناقد الوجودي ، والذي يعني المقدرة على التفكير في الطبيعة بشكل نقدي، والطبيعة هنا تعني الوجود والكون والفضاء، ويشير هذا المكوِّن إلى التفكير بصدد وجوده، استناداً إلى الظاهرة المعقدة، والمتنوعة للوجود.

أما المكوِّن الثاني في هذه النظرية فهو إنتاج المعنى الشخصي، وهو المقدرة على بناء الشخصية ومعرفة الهدف من جميع التجارب الجسدية والعقلية، بما في ذلك المقدرة على إيجاد هدف من الحياة وإيجاد معنى لها ، مما يشير إلى أنَّ الذكاء الروحي ينطوي على التأمل في المعنى الرمزي للأحداث والظروف الشخصية.

أما المكوِّن الثالث فهو الوعي الفائق، وهو المقدرة على التمييز بين الأبعاد الواقعة ما وراء المعرفة من النفس والعالم الطبيعي (على سبيل المثال، غير المادية، الشمولية) في أثناء الوضع الطبيعي، يوقظ حالة الوعي، مصحوبة بالمقدرة على تمييز الأشياء والعلاقة بينهما (الذات والعالم) في تقرير المصير.

أما المكوِّن الرابع والأخير من الذكاء الروحي فهو توسيع الحالة الادراكية الذي يعني المقدرة على الدخول والخروج في حالة روحية أعلى من الوعي .

القيادة التحويلية

مقدمة

منذ مطلع القرن العشرين، تطورت مفاهيم الإدارة والقيادة التربوية لتنسجم مع الأهداف والظروف المستجدة، ابتداءً بنظرية السمات وصولا إلى النظريات الحديثة في القيادة، وتعد القيادة الناجحة من أهم عناصر العمل بجميع أنواعه، وأساس نجاحه، سواء في مؤسسات القطاع الخاص أم في القطاع العام .وتتمثل أهمية القيادة بشكل عام في مقدرة القائد على توجيه سلوك الأفراد، وتحريكهم نحو العمل والإنجاز. ولا يتوقف دور القيادة عند الإشراف والتوجيه، بل تتطلع القيام بمهمات كبيرة على رأس سلمها مسؤولية اتخاذ القرارات التي تحقق الأهداف، ومن ثم متابعة تنفيذها، كما تُعنى القيادة بشكل رئيس بتحفيز الأفراد العاديين والموهوبين للعمل المثمر والوصول معهم وبهم إلى مستوى معين من الأداء بشكل متوازن يحقق الإنجاز ويؤدي إلى تنمية المهارات المختلفة للأفراد، وفي سبيل تحقيق أهدافها تهتم القيادة بعنصر الإتصال وتبادل المعلومات جنباً إلى جنب (محمد وقطناني، 2010).

تعريفات القيادة :

حظي مفهوم القيادة باهتمام العلماء والمختصين فقد عرفها العجمي (2010) بأنها العملية التي يتم عن طريقها إثارة الآخرين وتحرير طاقاتهم الكامنة نحو الهدف المنشود .

وعرفها قنديل (2010) بأنها عملية التوجيه والتأثير في الأنشطة المرتبطة بمهمات أفراد الجماعة.

وعرفها العلاق (2010) بأنها عملية التأثير في سلوك الآخرين للوصول إلى تحقيق الأهداف المشتركة والمرغوبة .

وعرفها نورثهاوس (Northouse, 2015) بأنها مقدرة القائد على اقناع الأفراد والتأثير فيهم لحملهم على أداء واجباتهم ومهماتهم التي تسهم في تحقيق الهدف المشترك للجماعة .

وتعرف الباحثة القيادة بأنها: مقدرة القائد على التأثير في سلوك الأفراد العاملين من خلال التحفيز والمشاركة الإيجابية بغية تحقيق أهداف مشتركة.

نظريات القيادة

1. النظريات التقليدية

- **نظرية الرجل العظيم The Great Man Theory**

سادت هذه النظرية في مجال القيادة في أواخر القرن الثامن عشر الميلادي واستندت إلى الافتراض القائل بأن التغيرات الجوهرية التي طرأت على حياة المجتمعات الإنسانية إنما تحققت عن طريق أفراد ولدوا بمواهب فذة، وأن هذه المواهب والمقدرات لا تتكرر في أناس كثيرين على مر التاريخ ، ورأى أصحاب هذه النظرية أن الرجال العظام يبرزون في المجتمع لما يتمتعون به من مقدرات غير مألوفة وامتلاكهم مواهب عظيمة وسمات وراثية تجعل منهم قادة أيا كانت المواقف التي يواجهونها (مهدي والعرفي 2008).

كما تؤمن هذه النظرية بعدم جدوى تنمية المهارة القيادية، لأن القائد يولد ولا يصنع، ولكن نتائج الدراسات دلت على أنه بالإمكان اكتساب الأفراد بعض المهارات بحيث تمكنهم فيما بعد أن يصبحوا قادة ناجحين. ومن هنا يمكن القول أن القيادة صفة غير مطلقة يتمتع بها أفراد دون الآخرين (العدواني، 2013) .

- **نظرية السمات Trait Theory**

اتجه البحث في مفهوم القيادة وفاعليتها في بدايات القرن الماضي نحو تحديد السمات العامة الشاملة التي تتوفر في القادة المؤثرين (Kondalkar, 2007)، فقد اعتقد المنظرون الأوائل في الإدارة والقيادة أن العوامل الأساسية التي تقرر فاعلية القيادة هي الخصائص أو السمات الشخصية للقائد. وعلى الرغم من أن تراكم المعلومات الناتجة عن الأبحاث والدراسات التي أجريت استناداً لهذا المنحى خلال النصف الأول من القرن الماضي قد أدى إلى الاتفاق على بعض السمات العامة المشتركة بين القادة المؤثرين مثل (الذكاء والدهاء والحزم والمقدرة على التعاون والحماس والشجاعة والمبادأة والقدوة الحسنة، والمهارة اللغوية والتقدير والمسؤولية والإنجاز والمقدرة على التكيف ومراعاته للعلاقات الانسانية)، وإلى استنتاج أن توفر بعض هذه السمات يمكن الاعتماد عليها في توقع ظهور القادة في مواقف معينة، وتوقع زيادة احتمال النجاح في الدور القيادي إذ تركز هذه النظرية على الخصائص التى يتمتع بها القائد والمميزات التي يتميز بها عن غيره من الأفراد (الطويل، 2006) .

- **النظرية السلوكية Behavioral Theories**

نظرًا للانتقادات الموجهة لنظرية السمات وزيادة الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في الإدارة فقد تحول العلماء لفحص السلوك والأفعال التي تفرق بين القادة الجيدين وغيرهم، وتوجه اهتمامهم وتركيزهم على ماذا يعمل القائد وكيف يعمل، وليس على ماذا يملك من السمات أي الاتجاه إلى دراسة سلوك القادةبدلاً من سماتهم إذ تنطلق النظرية من أهمية السلوك البشري في الحياة (السبيعي، 2009).

2. النظريات الحديثة في القيادة

اتجهت النظريات الحديثة في القيادة بتفعيل دور العامل في الجماعة والبيئة والمقدرة على التوافق والتكيف مع معطيات الحياة، فظهرت اتجاهات فكرية حديثة تحاول تفسير ظاهرة القيادة والبحث عن القيادي الفعال، ومن هذه الاتجاهات الحديثة:

- نظرية القيادة التبادلية (Transactional Leadership)

- تسمى أحيانا بالقيادة الإجرائية وهي اسلوب قيادي يركز فيه المدير على توضيح أهداف العمل الذي يقوم به الأتباع وكيفية أداء العمل والمكافآت التي يحصلون عليها عند تحقيق الأهداف بنجاح، وتعتمد على التعزيز غير المشروط؛ فالقائد يهتم بالنتائج ويركز على بحث التبادل بينه وبين الأتباع و ضبط أعمالهم، إن الفكرة الرئيسة للقيادة التبادلية التي اقترحها بيرنز (Burms) تتمثل في الأهداف التنظيمية لأية منظمة، يمكن أن تتحقق بمبادلة المكافآت بأداء الأتباع، وهذا النوع من القيادة هو في جوهره عملية تبادل اجتماعي بين كل من القادة والاتباع، تشتمل على صفقات أو تبادلات قائمة على أساس المكافآة .

- **النظرية الموقفية**

تهتم النظرية الممثلة لهذا المدخل بدراسة مدى تأثير المواقف المختلفة على فاعلية عمل القائد، ولذلك أكد الباحثون الداعمون لهذه النظرية على أن القيادة الفاعلة تعتمد على المتغيرات المختلفة التي تحيط بكل موقف أكثر من اعتمادها على السمات الشخصية للقائد أو السلوك الذي يتمتع به، وتقوم هذه النظرية على افتراض أساسي مؤداه أن أي قائد لا يمكن أن يظهر كقائد إلا إذا تهيأت في البيئة المحيطة ظروف مواتية لاستخدام مهاراته، وتحقيق تطّلعاته،

والموقف والسلوك الذي يبديه الإنسان فيه يحدد شخصية القائد ويُتيح له فرصة استخدام مهارته وإمكاناته القيادية (عطوي، 2004).

- نظرية القيادة التحويلية:

هي قيادة تبنى فيها علاقة التبادل على أساس العمل والدعم من قبل القائد والأتباع بعضهم لبعض للوصول إلى أعلى مستوى من الروح المعنوية والدافعية، فالقائد يشجع على الانتماء للمنظمة بصرف المكافآت معتمداً على الدافعية الحقيقية للمرؤوسين إذ يسعى لتحويل المرؤوسين إلى قادة، فهي القيادة الأكثر تعقيداً، ولكنها الأكثر قوة لأنها تتطلع إلى إشباع حاجات المرؤوسين وتتعرف إلى إمكاناتهم باحثة عن الطاقات الإضافية لهم، ليؤدوا عملهم بأحسن ما يمكن من التميز (الشريفي والتنح، 2010).

مفهوم القيادة التحويلية

يعد مدخل القيادة التحويلية من المداخل الحديثة في الفكر الإداري ظهر في آواخر السبعينيات من القرن الماضي على يد بيرنز (Burns) في كتابه القيادة (Leader ship) الذي أكد فيه أن احدى الرغبات الملحة في العصر الحالي تتمثل في الحاجة الشديدة إلى قيادة ابتكارية مؤثرة تحل محل القيادة التقليدية التي تعتمد على تبادل المنفعة ، ومن ثم فهي علاقة غير ثابتة وغالباً لا تستمر طويلاً (العمراني، 2004). لذلك ركز بيرنز (Burns) على القيادة التحويلية الذي يسعى القائد من خلالها إلى الوصول إلى الدوافع الكامنة والظاهرة لدى الأتباع، وقد شهدت القيادة التحويلية تطوراً ملحوظاً من خلال إسهامات باس (Bass) عندما وضع نظرية منهجية للقيادة التحويلية، ووضع لها نماذج ومقاييس لقياس عوامل السلوك القيادي.

وأشار كل من بيرنز (Burns, 1978) وباس (Bass, 1994) إلى أن القيادة التحويلية تسعى إلى النهوض بشعور الأتباع وذلك من خلال الاحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية مثل الحرية والعدالة والمساواة والسلام والإنسانية . فسلوك القيادة التحويلية يبدأ من القيم والمعتقدات الشخصية للقائد وليس على تبادل مصالح مع الأتباع.

وعرفها الهواري (31:1996) بأنها "مدى سعي القائد إلى الارتقاء بمستوى أتباعه من أجل الانجاز والتطوير الذاتي والعمل على تنمية الجماعات والمنظمة وتطويرها ككل"، وأشار ليثوود (Leithwood, 1990) إلى أن مصطلح " تحويل" يتضمن تغييرات رئيسة في شكل المؤسسة وطبيعتها ووظيفتها، ومن هذا المنطلق رأى أن الهدف العام للقيادة التحويلية هو تعزيز الفرد، والمقدرات التعاونية في حل المشكلات لدى أفراد المؤسسة، وهذه المقدرات بدورها تحدد الأهداف، والممارسات التي ستستخدم في تحقيق هذه الأهداف. أما مارتن (Martin, 2009) فعرّفَ القيادة التحويلية بأنها القيادة عن طريق الثقافة التي توحد الأهداف والقيم والمعتقدات والمعايير، والتي تعمل على جمع الأطراف المعنيين ككل.

كما عرّفت القيادة التحويلية بأنها القيادة التي تركز على الأهداف بعيدة المدى مع التأكيد على بقاء رؤية واضحة، وتحفيز الفرد وتشجيعه على تنفيذ تلك الرؤية والعمل في الوقت ذاته على تغيير الأنظمة القائمة وتعديلها لتلائم هذه الرؤية (العمري، 2004).

وعرّفها الحربي (2007) بأنها "مقدرة القائد على استثارة العاملين داخل المنظمة، وزيادة مقدرة هذه المنظمة على التحسين المستمر عن طريق الإهتمام بتنمية الأفراد العاملين، ورفع مستواهم، من أجل الإنجاز والتنمية الذاتية .

وعّرف ساجناك (Sagnak, 2010) القادة التحويليين بأنهم القادة الذين لديهم المقدرة على وضع رؤية للمستقبل بشكل واضح، وهم صناع أسطورة نجاح النظم وتميزها، وعرف القيادة التحويلية بأنها القيادة التي تضع رؤية واضحة لمنظماتها، وتعمل على إيجاد أنظمة جديدة كلياً ، تتوافق مع متطلبات المستقبل.

وعّرفتها الباحثة بأنها مقدرة القائد على الارتقاء بمستوى العاملين معه من خلال رؤية مشتركة وزيادة دافعيتهم للعمل وايجاد بيئة ملائمة للتطوير والإبداع والنهوض بالجانب الأخلاقي للعاملين .

ويمكن القول أن المفاهيم الأخلاقية والقيمية كانت مرافقة للقيادة التحويلية منذ انطلاقتها، ومن خلال الأفكار التي طرحها بيرنز (Burns)، والتي سماها بالقيم الداخلية، وحددها بالعدالة والمساواة والإنسانية، وبين أن القائد التحويلي يقود أتباعه بالمعاني والقيم(Northouse, 2015).

واعتقد تيشي وديفانا (Tichy and Devanna, 1990) أن القيادة التحويلية تشارك في عمليات تتضمن خطوات متتالية. وتشمل الاعتراف بالحاجة للتغيير، وإيجاد رؤية جديدة، وجعل التغيير عملاً مؤسسياً. وفى مراجعة هاوس (House, 1995)لأدبيات القيادة والتغيير التي تتضمن القيادة الجذابة والقيادة ذات الرؤية أوضح أن أغلبية النماذج تتشارك بوجه عام في أهمية إيضاح الرؤية، والإسراع في قبول أهداف الجماعة، وتقديم الدعم الفردي، وأن القائد الفعال يسعى لتغيير القيم الأساسية واتجاهات الأتباع وبالتالي يكون لديهم الإستعداد لأداء مستويات عالية تفوق المستويات التي حددتها المنظمة .

أهداف القيادة التحويلية المدرسية

حدد ليثيود وجانتز (Leithwood & Jantzi, 1990) أهداف القيادة التحويلية المدرسية التي ُحث مدير المدرسة على الالتزام بها وهي على النحو الأتي:

- مساعدة أعضاء المجتمع المدرسي على بناء ثقافة مدرسية تعاونية ومهنية ويتم ذلك عن طريق وضع هدف تعاوني تسعى المدرسة إلى تحقيقه، واستخدام آليات روتينية لتأييد التغييرات الثقافية، والاتصال بفاعلية بالقيم والمعتقدات والمعايير الثقافية في المدرسة ومشاركة القيادة مع الآخرين وذلك بتفويض السلطة إلى فريق عمل في المدرسة قادر على التحسن والتطور.

- مساعدة المعلمين على حل مشكلاتهم: فمشاركة مدير المدرسة لحل مشكلة معلميه وسائر أعضاء المجتمع المدرسي بصورة تعاونية ايجابية وبطريقة أكثر فاعلية، مما يؤدي إلى تفسير المشكلة ومن وجهات نظر عديدة ورؤى مختلفة، ووضع الحلول البديلة والابتعاد عن رؤى الاعتبارات الشخصية، وتوضيح المعلومات الرئيسة عن موضوع المشكلة في أثناء الاجتماعات.

- تعزيز نمو المعلمين :من خلال تعزيز أهداف النمو المهني، فدافعية المعلمين لتنميتهم يتم تعزيزها من خلال تبنيهم لمجموعة من الأهداف الداخلية للنمو المهني، وتسهيل هذه العملية يتم حينما يرتبطون ارتباطا وثيقا بأهداف المدرسة ومنهجها، ويشعرون إنهم ملتزمون بها بقوة.

خصائص القائد التحويلي

من أجل أن يتمكن القائد التحويلي من الوصول بمدرسته نحو الأفضل لا بد من توافر الخصائص الآتية (الشريفي والتنح ، 2010) .

- أن يكون صاحب رؤية مستقبلية، فالقائد التحويلي هو شخص قادر على إيجاد رؤية ورسالة للمنظمة وإيصالها بطريقة تستثير الأتباع وتدفعهم لاعتناقها.

- أن يكون صاحب نقلة حضارية، ومقدرته على نقل الأفراد نقلة حضارية، إذ يتمتع بثقة ذاتية عالية، وبوعي خال من الصراعات الداخلية.

- أن يكون ذا حضور واضح ونشاط بدني، فيشارك الناس مشكلاتهم ومقدرته على تقديم الحلول المناسبة.

- الإنتاجية العالية، يسعى القائد التحويلي إلى الوصول بأتباعه إلى تحقيق إنتاجية عالية تفوق الأهداف وتفوق ما متوقع منهم في المنظمة، فهو مصدر الطاقة والاستجابة لحاجات الأتباع واهتمامهم.

- أن يكون ذا مصداقية من خلال إيمان الأتباع بنزاهة القائد واستقامته.

- القائد عنصر تغيير ومحب للمخاطر المحسوبة، ولا يحب الاستقرار الذي لا يؤدي إلى التطوير.

فاعلية القيادة المدرسية التحويلية

بما أن وظيفة القائد التحويلي هي نقل الأتباع نقلة حضارية، والاهتمام بالأفراد الذين يحتاجون إلى رعاية فردية، لذا فإن هناك بعض المبادئ التي تساعد مديري المدارس على تفعيل دورهم القيادي وهذه المبادئ كما أوردها: (الشرقاوي، 2006) والحريري وجلال (2007) هي:

-استخدام النمط القيادي المناسب في الوقت المناسب.

-تشجيع المبادرات والأفكار المبدعة.

-أن يتصف القائد التحويلي بصفات عديدة أهمها الشخصية الإلهامية والمبدعة، والاستثارة العقلية والاهتمام الإنساني بالأفراد بحسب حاجاته ومقدراته.

-تحسين أحوال التعليم وتوحيد جهود العاملين في المدرسة لتحقيق الأهداف المدرسية.

-إدراك الحاجة إلى التغيير ونجاحه و التغيير المناسب وفق إستراتيجية ومنهجية جديدة بتبادل وجهات النظر وتقديم المبررات والأسباب التي تدعو إلى التغيير.

-تشجيع عمل الفريق والتعاون.

-حسن إدارة الوقت واستثماره بشكل فاعل وعدم إضاعته بالمناقشات التي لا طائل من ورائها.

-الاهتمام بالطاقات الجسمية والعقلية ومهارات الاتصال، والموضوعية، والمهارة الاجتماعية، والمقدرة.

ثانيا : الدراسات السابقة ذات الصلة

تّم في هذا الجزء من الفصل الثاني تناول الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث وحسب متغيري الدراسة (الذكاء الروحي والقيادة التحويلية) على النحو الآتي:

1- الدراسات السابقة ذات الصلة التي تناولت الذكاء الروحي.

قام دوفرتي (Dougherty,2011) بإجراء دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الروحي والممارسات القيادية لدى القيادات الطلابية في جامعة بريغهام في الولايات المتحدة الأمريكية ، وتكونت عينة الدراسة من (150) طالباً من القيادات الطلابية في الجامعة ، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وكشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في ارتباط (32) ممارسة قيادية من أصل (50) بعشرة من أبعاد الذكاء الروحي.

وأجرت الخفاف وناصر (2012) دراسة هدفت إلى قياس الذكاء الروحي لدى طلبة الجامعة المستنصرية وعلاقته بمتغيرات التخصص والنوع الاجتماعي ، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) طالب وطالبة من أربعة تخصصات وهي : الارشاد النفسي، والتربية الفنية، والعلوم ،

والرياضيات في الجامعة المستنصرية في العراق، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وقد أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الذكاء الروحي لدى طلبة الجامعة وفقا لمتغيري النوع والتخصص.

وهدفت دراسة إبراهيمي وكيهورسفاني وديهفاني وجافدان (,Ebrahimi) (Keykhosrovani, Dehghani & Javdan, 2012 إلى فحص العلاقة بين المرونة والذكاء الروحي . والصحة العقلية لدى مجموعة من طلبة الجامعات وقد تكونت عينة الدراسة من (100) طالب في جامعة هورمزغان (Hormozgan) في إيران. واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المرونة والصحة العقلية، وبين الذكاء الروحي والمرونة، وأن الصحة العقلية والذكاء الروحي يفسران المرونة.

وهدفت دراسة الربيع (2012) إلى معرفة مستوى الذكاء الروحي لدى طلبة كلية التربية في جامعة اليرموك، وما إذا كان هذا المستوى يختلف باختلاف جنس الطالب ومستوى تحصيله، ولمعرفة إمكانية التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي من مكونات الذكاء الروحي .وقد تكونت عينة الدراسة من (256) طالبا وطالبة من طلبة البكالوريوس في كلية التربية في جامعة اليرموك، في الفصل الصيفي من العام2012/2011 , واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الذكاء الروحي لدى طلبة كلية التربية في جامعة اليرموك كان متوسطا. ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأثر الجنس في مستوى الذكاء الروحي أو أي بعد من أبعاده، بينما وجدت فروق دالة إحصائيا في مستوى الذكاء الروحي وأبعاد التفكير الوجودي الناقد، وإنتاج المعنى الشخصي، والوعي المتسامي، تبعا لمتغير التحصيل ولصالح ذوي التحصيل المرتفع .كما تبين من النتائج أن أبعاد التفكير الوجودي الناقد، وإنتاج المعنى الشخصي، والوعي المتسامي تستطيع التنبؤ بمستوى التحصيل الأكاديمي.

وأجرت خورشيدي وعبادي(Khorshidi & Ebaadi, 2012) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي .وتكونت عينة الدراسة من (231) موظفا من جامعة طهران الوطنية بإيران ممن يحملون مؤهلات علمية من مستوى البكالوريوس فأعلى. واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي للموظفين، وعدم وجود فروق دالة احصائياً في متوسطات الذكاء الروحي للموظفين تعزى لمتغير الجنس.

وأجرى يحيى زاده ولطفي (Yahya zadeh & Lutfi, 2012) دراسة هدفت إلى كشف العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ايران، وتألفت عينة الدراسة من (117) من معلمي المدراس الثانوية في المرحلة المتوسطة والمرحلة النهائية في ايران ، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الذكاء الروحي للمعلمين وفقاً للمرحلة الدراسية التي يقومون بتدريسها.

وأجرى جوليدار وجودرازي (Jeloudar & Goodarzi , 2012) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي والرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين .تكونت عينة الدراسة من (177) معلما ومعلمة في المدارس الثانوية في إيران . واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين الذكاء الروحي للمعلمين ورضاهم الوظيفي، ووجود فروق دالة إحصائيا في متوسطات الذكاء الروحي للمعلمين تبعا لمتغير المستوى الأكاديمي لصالح مستوى حملة الماجستير.

كما أجرى جوبتا (Gupta, 2012) دراسة هدفت إلى تفسير العلاقة بين الذكاء الروحي والذكاء الانفعالي مع الكفاءة الذاتية والتنظيم الذاتي لدى طلبة الكليات وقد تكونت عينة الدراسة من (40) طالباً (40) طالبة من طلبة جامعة كروكشيترا (Kurukshtra) في الهند واستخدمت

الاستبانة كأداة للدراسة وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الروحي والذكاء الانفعالي يرتبطان بشكل دال إحصائياً مع الكفاءة الذاتية والتنظيم الذاتي. وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود فروق دالة احصائياً في الذكاء الروحي تعزى للجنس ولصالح الذكور.

كما قام العبادي (2013) بدراسة هدفت إلى تسليط الضوء على معرفة الجوانب الأساسية للذكاء الروحي للقيادات الإدارية في إيجاد بيئة متكونة من الأخلاق والصفات تسهم في دعم القيادة الأخلاقية لهم. إذ حاول البحث الربط بين مكونات الذكاء الروحي (Spiritual Intelligence) والقيادة الأخلاقية (Ethical Leadership) ولتحقيق أهداف البحث في ضوء ما جاء به من أفكار ومعطيات نظرية تم بناء أنموذج يوضح العلاقة بين الجوانب الأساسية للذكاء الروحي (التفكير الوجودي الحاسم، والإنتاج الشخصي للفرد، والوعي الإدراكي المبهم، وتوسع حالة الوعي)، والقيادة الأخلاقية بشكل عام واعتمدت في البحث مقاييس عالمية في قياس متغيرات أنموذج البحث في ضوء فرضياته. وجمعت البيانات من عينة من الكليات في جامعة الكوفة شملت (200) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية في ثلاث كليات. وبعد إستخراج نتائج البحث تم التوصل إلى عدد من الإستنتاجات كان من أهمها إن مكونات الذكاء الروحي تسهم وبشكل كبير في تعزيز القيادة الأخلاقية، وتنميتها .

كما أجرت الصبحية (2014) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الروحي ودافعية الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة في معهد العلوم الشرعية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والتخصص، وسنة الدراسة، والوظيفة).وقد تألفت عينة الدراسة من (110) من طلبة تخصصي دبلوم وبكالوريوس الدراسات الإسلامية في جامعة العلوم الشرعية، وقد استخدم مقياس الذكاء الروحي ، ومقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي ، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث على درجاتهم في مقياس الذكاء

الروحي ودافعية الإنجاز الأكاديمي، ووجدت علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الروحي ودافعية الإنجاز الأكاديمي، وانه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياسي الذكاء الروحي ودافعية الإنجاز الأكاديمي وأنه يمكن التنبؤ بدرجات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز الأكاديمي بناء على درجاتهم على مقياس الذكاء الروحي.

كما أجرت صيوان (2016) دراسة هدفت إلى تعرف العلاقة بين الذكاء الروحي وكشف الذات وعلاقتهما بالتفكير الايجابي من خلال مستوى الذكاء الروحي لدى طلبة جامعة ديالى وتكونت عينة الدراسة من (310) من الطلبة واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن طلبة الجامعة يمتلكون ذكاء روحيا وكشف ذات بشكل أعلى من متوسط المجتمع الذي ينتمون إليه، وأن الذكاء الروحي يتأثر بتغير متغير الجنس (ذكور – اناث) ومتغير التخصص (انساني – علمي)، وبينت الدراسة أن الإناث أكثر قابلية لكشف الذات من الذكور وأن طلبة الجامعة كونهم من التخصص الانساني أو العلمي فان ذلك لا يؤثر في قابليتهم على كشف الذات وأن العلاقة بين الذكاء الروحي مع كشف الذات علاقة غير دالة إحصائيا ,أما علاقة الذكاء الروحي مع التفكير الايجابي فقد كانت علاقة موجبة منخفضة ودالة إحصائياً وأن علاقة كشف الذات مع التفكير الايجابي أيضا كانت علاقة موجبة منخفضةودالة إحصائياً .

2- الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية:

هدفت دراسة ماركو وشير (Markow & Scheer 2003) إلى قياس القيادة التحويلية في المدارس الإسلامية الأمريكية، وعرضت الدراسة انطباع كل من المديرين، والمعلمين، والآباء، والطلبة حول القيادة المدرسية، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (800) مدير من المدارس الحكومية و(1017) معلماً، و(1107) أولياء أمور طلبة، فضلاً

عن إجراء مقابلات مع الطلبة من الصف الثالث إلى الثاني عشر، وقد أشارت النتائج إلى أن (78%) من المديرين وصفوا أنفسهم بأنهم ممتازون في احترام الناس داخل المدرسة، وعلى العكس من ذلك فأن (36%) من المعلمين و(34%) من الآباء وصفوا المديرين بأنهم ممتازون في احترام الأشخاص داخل المدرسة . واعتقد المعلمون بأن المديرين يقضون (37%) من أوقاتهم في كتابة التقارير و(24%) في التحفيز والإرشاد، ومع ذلك يدعي المديرون بأن تحفيز معلميهم وطلبتهم هو من أولوياتهم القصوى، وقد أشارت الدراسةأيضاً إلى أن المديرين والمعلمين وأولياء الأمور اجمعوا على أن التحفيز للمعلمين والطلبة من أجل عمل أفضل ما عندهم هو الدور الرئيس للقيادة المدرسية.

وأجرى إبي (Eby.2004) دراسة هدفت إلى فحص أساليب القيادة النسوية، وخاصة القيادة التحويلية، في المدارس الثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية ودورها في تحقيق قيادة فعالة في التعليم، ومن خلال المقابلات والاستفادة من الوثائق وملاحظات الميدان، توصلت الدراسة إلى أن مديرات المدارس الثانوية، يمارسن القيادة التحويلية بصورة أكثر فاعلية من خلال نظام التعليم العام في الولايات المتحدة الأمريكية، والذي أصبحت فيه النساء قوة واضحة وأثبتت وجودها في المدارس الثانوية، وأن النساء تدير المدارس بشكل ديمقراطي مشجع مقارنة مع الرجال، وأن القيادة التحويلية المتبعة أثبتت فاعليتها في إدارة المدارس، وانعكاس ذلك على التعليم.

وهدفت دراسة ساهن (Sahin,2004) الى تحديد العلاقة بين أنماط القيادة التحويلية والتبادلية لدى مديري المدارس وثقافة المدرسة، و تكونت عينة الدراسة من (50) مديراً (5 إناث، 45 ذكور)، و(950) معلماً (646 إناث و 304 ذكور)، في (50) مدرسة ابتدائية من مدارس مدينة ازمير(Izmir) التركية. وقد استخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، واظهرت النتائج أن

نمط القيادة التحويلية هو الغالب والأكثر اعتمادا من النمط التبادلي، بينما يعد مديرو المدارس ثقافة المدرسة أكثر ايجابية من المعلمين, وبحسب وجهة نظر المديرين هناك علاقة ايجابية بين القيادة التحويلية واتجاهات التعاون الثقافي، والتطور التعليمي والمظاهر الثقافية الاجتماعية التعليمية لثقافة المدرسة، أما بحسب آراء المعلمين فان هنالك علاقة ايجابية بين القيادة التحويلية والمفهوم العام للثقافة المدرسية وبين القيادة التبادلية و التعاون الثقافي، والتطور التعليمي واتجاهات الثقافة الاجتماعية التعليمية.

أما دراسة العمراني (2004) فقد هدفت إلى تطوير أداة لقياس سلوك القيادة التحويلية في الإدارة التربوية .وقد طبقت أداة الدراسة على عينة من معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمدارس أمانة العاصمة صنعاء بلغت (831) معلماَ ومعلمة، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد تكونت أداة الدراسة من ثمانية أبعاد هي: التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة الفكرية، والاعتبارية الفردية، والرؤيوية، وتمكين السلطة، والمكافآت البدائلية، والإدارة بالاستثناء. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الأداة كانت صادقة وذلك من خلال الطريقة والإجراءات التي استخدمت في بنائها ومن خلال نتائج التحليل العاملي، كما تم التحقق من ثبات الأداة بطريقتين، طريقة الاتساق الداخلي، و التجزئة النصفية مصححة بمعادلة سبيرمان – براون ، اذ كان معامل الثبات للأداة ككل (98.) وتراوحت معاملات ثبات الأداة بين (67, 093.).

وهدفت دراسة روج (Rugg, 2005) الى فحص مدى رضا المعلم عن ممارسات المدير للقيادة التحويلية، وذلك باستخدام استبانة القيادة متعددة العوامل (Multifactor leadership questionnaire) واختبار الفروق بين المديرين والمعلمين على أساس العمر، والجنس، وسنوات الخبرة للمدير والموقع الجغرافي للمدرسة. وتكون مجتمع الدراسة من (295) مدرسة من المدارس الحكومية في الهند، وقد تم توزيع (1479) إستبانة عبر البريد اختير منها

(650) إستبانة بشكل عشوائي. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة بين رضا المعلم ونمط القيادة التحويلية لدى المديرين، إذ تبين أن المعلمين أكثر رضا مع المديرين ذوي الدرجة المرتفعة في نمط القيادة التحويلية، ولم تكن هناك فروق بين رضا المعلمين والمديرين التحويليين تعزى للموقع الجغرافي للمدرسة، والجنس، والعمر أو سنوات الخبرة للمعلم.

وهدفت دراسة العنزي (2005) إلى تعرف مستوى السلوك القيادي التحويلي لمديري المدارس الثانوية السعودية وعلاقته بالأداء الوظيفي للمعلمين . وقد أجريت الدراسة على جميع مديري المدارس الثانوية في أربع مناطق تعليمية في المملكة العربية السعودية بلغ عددهم (191) مديراً، كما اختيرت عينة طبقية عشوائية من المعلمين في هذه المناطق الأربع بلغ عدد أفرادها (764)معلماً . واستخدمت أداتان إحداهما طورت لقياس مستوى السلوك القيادي التحويلي للمديرين، والثانية هي " أنموذج تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين" الذي أعدته وزارة المعارف السعودية. ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي : انخفاض مستوى السلوك القيادي التحويلي لمديري المدارس الثانوية السعودية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \le 0.05$) في مستوى السلوك القيادي التحويلي تعزى لمتغيرات : التخصص، والخبرة، واختلاف المنطقة التعليمية ، وانخفاض مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، وعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين السلوك القيادي التحويلي للمديرين و الأداء الوظيفي للمعلمين .

وهدفت دراسة بوناروس (Bonaros, 2006) الى الكشف عن اثر القيادة التحويلية وقياس تحصيل الطلبة باستخدام مقياس فلوريدا الشامل للتحصيل، فضلا عن العلاقة بين القيادة التحويلية وزيادة مستويات الرضا عند المعلمين، واستعدادهم لتقديم مزيد من الجهود الإضافية، وفحص مدى فاعلية المدير. وتكونت عينة الدراسة من (21) مدرسة اختيرت من المدارس

الإبتدائية الحكومية في الأحياء الفقيرة التابعة لمقاطعة ميامي – دايد، وقد أُستخدمت استبانة القيادة متعددة العوامل (MLQ) لجمع البيانات, وزعت على (210) معلماً واسترجع منها (203) استبانة . وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التحويلية مرتبطة بزيادة التعليم والتحصيل، كما أنها مرتبطة بزيادة الرضا لدى المعلمين، وزيادة إدراك فاعلية المدير، واستعداد المعلمين لتقديم جهود إضافية. كما أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تحسن أداء الطلبة في المرحلة الابتدائية. ويعد معلمو المدارس الابتدائية مديريهم الذين يمارسون نمط القيادة التحويلية أسمى وارفع من المديرين الذين لا يمارسون هذا النمط من القيادة.

وهدفت دراسة عمرو (2007) إلى التعرف إلى مدى توافر سمات القيادية التحويلية لدى رؤساء أقسام الإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم في فلسطين(المحافظات الشمالية) من وجهة نظر المشرفين التربويين. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم في فلسطين (المحافظات الشمالية) للعام الدراسي 2005/ 2006، والبالغ عددهم (365) مشرفاً تربوياً، في حين تكونت عينة الدراسة من (176) مشرفاً تربوياً، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية . وشملت أداة الدراسة (62) فقرة، موزعة على ستة مجالات. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى رؤساء أقسام الإشراف التربوي في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المشرفين التربويين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.28)، وانحراف معياري (0.56). كما أشارت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لمدى توافر سمات القيادة التحويلية لدى رؤساء أقسام الإشراف التربوي تعزى لمتغيرات: جنس المشرف، وتخصصه، ومؤهله العلمي، والمؤهل المسلكي.

وأجرت عيسى (2008) دراسة هدفت إلى التعرف إلى دور القيادة التحويلية في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، وما واقع ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التحويلية، وتكونت عينة الدراسة من (180) مديراً، وقد أظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة التحويلية في تطوير أداء المديرين أقل من نسبة (60%)، كما أنه لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات المديرين لواقع الممارسة للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي والتخصص.

أما دراسة أبو شعبان و أبو سمرة والطيطي (2008). فقد هدفت إلى التعرف إلى مدى توافر سمات القيادة التحويلية لدى مديري مدارس مدينة القدس من وجهة نظر المعلمين. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس مدينة القدس للعام الدراسي 2006-2007، والبالغ عددهم (2264) معلما ومعلمة، موزعين على (133) مدرسة، في حين تكونت عينة الدراسة من (368) معلما ومعلمة، تم اختيارها بالطريقة العشوائية العنقودية. وأستخدمت الاستبانة، كأداة للدراسة، واشتملت على (52) فقرة، موزعة على ستة مجالات، وتم التأكد من صدقها وثباتها . وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر سمات القيادة التحولية لدى مديري مدارس مدينة القدس من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة ، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لأداة الدراسة (3.80) ، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى توافر سمات القيادة التحويلية لدي المديرين تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيري السلطة المشرفة، وسنوات الخبرة.

أما دراسة ساجناك (Sagnak,2010) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين القيادة التحويلية والمناخ الأخلاقي في المدارس .وقد طُبقت الدراسة على عينة عشوائية من المعلمين

كان عددهم 764 في 50 مدرسة في الولايات المتحدة الأمريكية.واعتمدت الإستبانة والمقابلة كأداتين لجمع المعلومات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة بين جميع أبعاد القيادة التحويلية وتطوير نوع المناخ الأخلاقي علاقة عالية جداً، إذ أن للقيادة التحويلية المقدرة على تحسين المناخ الأخلاقي وتطويره بشكل إيجابي مما يؤدي إلى الحصول على نتائج مرضية أكثر لجميع الأطراف والأفراد في المدرسة (معلمين، ,طلبة، ومديرين)، كما أظهرت التحليلات الناتجة عن هذه الدراسة أن للقيادة التحويلية المقدرة على تفسير الانحدار بالمناخ الأخلاقي الذي يبلغ (40%) ولديها المقدرة على إصلاح هذا الإنحدار إذا ما طبقت بالطرق السليمة وذلك لما للقيادة التحويلية من المقدرة على تطوير أخلاقيات الفرد وإظهار أفضل ما يملك من سمات وصفات.

وأجرى خلف (2010) دراسة هدفت الكشف عن علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤوساء الأقسام في الجامعة الاسلامية في غزة، وتكونت عينة الدراسة من (50) رئيس قسم وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعة الإسلامية جاء بنسبة (80.6%)، كما أن درجة توافر الإبداع الاداري لدى رؤوساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية قد جاء بنسبة (83.94%)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الاداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية تعزى للمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

وفي دراسة الشريفي و التنح (2010) التي هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية من وجهة نظر معلميهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (690) معلّماً ومعلمة اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية

من جميع المناطق التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة . واستخدمت استبانة القيادة متعددة العوامل (MLQ) لقياس درجة ممارسة القيادة التحويلية بعد ترجمتها إلى العربية وتكييفها للبيئة الإمارتية. وقد تم التأكد من صدقها وثباتها . واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والاختبار التائي، وتحليل التباين الاحادي، واختبار شيفيه، وسائل إحصائية لمعالجة البيانات. وقد تم التوصل إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية بشكل عام كانت مرتفعة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الاناث، ولمتغير المؤهل العلمي ولصالح المؤهل العلمي ماجستير فما فوق، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

وهدفت دراسة سميرات والمقابلة (2014) إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم. وقد تكون مجتمع الدراسة من (1620) معلماً ومعلمة، وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية بسيطة بنسبة (20%)من مجتمع الدراسة، اذ بلغت عينة الدراسة من (324)معلماً ومعلمةً، منهم (148) معلماً و (176)معلمة . ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير اداتين للدراسة وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر معلميهم .كانت بدرجة متوسطة.وأن مستوى دافعية المعلمين نحو عملهم في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم كان متوسطاً، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين القيادة التحويلية ومستوى دافعية المعلمين عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) اذ بلغ معامل الارتباط (0.85)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية من وجهة نظر معلميهم تبعا للخبرة التعليمية، والجنس، والمؤهل العلمي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلميهم تبعا للمؤهل العلمي، والخبرة التعليمية، والجنس.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

هدفت بعض الدراسات السابقة إلى توضيح الخلفية النظرية للذكاء الروحي وقياسه عند الأفراد مثل دراسة الخفاف وناصر (2012)، ودراسة الربيع (2012)، ودراسة العبادي (2013).

وهدف بعضها إلى الكشف عن علاقة الذكاء الروحي مع متغيرات أخرى كدراسة دورجيرتي (Dougherty, 2011)، ودراسة الغدامي (2011)، ودراسة خورشيدي وعبادي(Khorshidi & Ebaadi, 2012)

و دراسة يحيى ولطفي (Yahya & Lutfi, 2012) ، ودراسة الصبحية (2014) ، ودراسة صيوان (2016)

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت القيادة التحويلية فقد هدف بعضها إلى تحديد مستويات تطبيق القيادة التحويلية في منظمات ومؤسسات مختلفة كدراسة العمراني (2004)، ودراسة روج (Rugg, 2005) ، ودراسة عمرو (2007) ، و دراسة أبو شعبان و أبو سمرة والطيطي (2008) ودراسة ساهن (Sahin,2004) ودراسة بوناروس (Bonaros, 2006) ، و دراسة ساجناك (Sagnak,2010)

أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى تعرف العلاقة بين درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين.

وقد تباينت الدراسات السابقة في حجم العينة فبالنسبة للذكاء الروحي تراوحت أحجام العينات من (110) فردا كما في دراسة الصبحية (2014) إلى (310) فردا كما في دراسة صيوان(2016).أما بالنسبة للقيادة التحويلية فتراوحت عينات الدراسة من (2129) كما في دراسة روج (Rugg ,2005) الى (176) كما في دراسة عمرو (2007).

أما بالنسبة لحجم عينة الدراسة الحالية, فقد تم إختيار عينة عنقودية ثم عينة طبقية عشوائية ونسبية من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة العاصمة عمان ، بلغ عدد أفرادها (320) معلماً ومعلمة .

وفيما يتعلق بالأدوات المستخدمة في جمع البيانات فقد استخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبانة وسيلة لجمع البيانات واستخدمت الاستبانة والمقابلة معاً كما في دراسة ساجناك (Sagnak,2010). أما الدراسة الحالية فقد أُستخدمت الإستبانة وسيلة لجمع البيانات .

ـ استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تطوير موضوع دراستها ومشكلتها وكيفية اختيار عينة الدراسة ومنهج البحث الذي المستخدم فضلاً عن الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة عند مناقشة نتائج الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

الطريقة والاجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والاجراءات

تناول هذا الفصل عرضا لمنهج البحث المستخدم ومجتمع الدراسة وعينتها والطريقة التي اختيرت بها وأداتي الدراسة وصدق الأداتين وثباتهما , والمعالجة الإحصائية للبيانات وإجراءات الدراسة كما يأتي :

منهج الدراسة المستخدم :

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي , بوصفه المنهج الملائم لهذا النوع من الدراسات , وأستخدمت الإستبانة وسيلة لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومعلماتها في محافظة العاصمة عمان خلال الفصل الدراسي الأول (2017/2016) والبالغ عددهم (4682) معلماً ومعلمة وفقاً للتقرير الإحصائي لوزارة التربية والتعليم (2015/2014). موزعين على مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة عمان.

ويوضح الجدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة عمان.

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات حسب مديرية التربية والتعليم، والجنس

المديرية	ذكور	إناث	المجموع
لواء قصبة عمان	477	560	1037
لواء الجامعة	206	294	500
لواء سحاب	86	101	187
لواء القويسمة	206	350	556
لواء ماركا	488	608	1096
لواء وادي السير	180	235	415
لواء ناعور	108	163	271
لواء الجيزة	119	267	386
لواء الموقر	104	130	234
المجموع	**1974**	**2708**	**4682**

*إحصائية وزارة التربية والتعليم لعام (2015/2014).

استخدمت طريقتان لاختيار عينة الدراسة، فقد تم اختيار عينة عنقودية عشوائية أولاً شملت مديرية تربية لواء الجامعة ومديرية تربية لواء ماركا ومديرية تربية لواء ناعور كما في الجدول(2).

الجدول (2)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في مديريات لواء الجامعة ولواء ماركا ولواء ناعور حسب الجنس.

المديرية	ذكور	إناث	المجموع
لواء الجامعة	206	294	500
لواء ماركا	488	608	1096
لواء ناعور	108	163	271
المجموع	**802**	**1065**	**1867**

عينة الدراسة

بعد اختيار العينة العنقودية العشوائية تم اختيار عينة طبقية عشوائية باستخدام جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده كرجيسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970) من معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومعلماتها في لواء الجامعة ولواء ماركا ولواء ناعور، إذ تكونت عينة الدراسة من (320) معلماً ومعلمةً .كما في الجدول(3)

الجدول(3)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب المديرية والجنس

المديرية	ذكور	إناث	المجموع
لواء الجامعة	35	50	85
لواء ماركا	84	104	188
لواء ناعور	19	28	47
المجموع	**138**	**182**	**320**

أداتا الدراسة :

استخدمت الباحثة استبانتين لجمع البيانات بعد القيام بتطويرهما , الأولى لقياس الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان , والثانية لقياس درجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية , وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة وفيما يأتي وصف لأداتي الدراسة:

أداة الدراسة الأولى : استبانة الذكاء الروحي

قامت الباحثة بتطوير هذه الإستبانة بالرجوع الى استبانات الدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الروحي مثل دراسة الخفاف (2012) والربيع (2013) و الصبحية (2013) وعويضة (2014), وبالرجوع ايضاً إلى الأدب النظري المتعلق بالموضوع ذاته وقد تكونت الإستبانة بصورتها الأولية من (40) فقرة موزعة على أربعة أبعاد والملحق (1) يبين ذلك.

صدق الأداة الأولى (استبانة الذكاء الروحي):

للتأكد من الصدق الظاهري للأداة الأولى استبانة الذكاء الروحي, قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين المختصين في الإدارة والعلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط , وجامعة البلقاء , وجامعة الإسراء , والجامعة الأردنية وبلغ عددهم (10) محكما كما في الملحق (3). للحكم على صلاحية الفقرات ومدى حاجتها الى تعديل أو حذف فقد تم الإبقاءعلى الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين او أكثر، وقد تم حذف ست فقرات لم تنل الموافقة المطلوبة من المحكمين وبذلك أصبح عدد فقرات الاستبانة بصورتها النهائية (34) فقرة موزعة على الأبعاد الأربعة والملحق (4) يبين ذلك.

ثبات الأداة الأولى(استبانة الذكاء الروحي):

تّم التأكد من ثبات أداة الدراسة الأولى، وهي (استبانة الذكاء الروحي) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين من خلال:

- الطريقة الأولى الإختبار وإعادة الإختبار (test-retest) من خلال عينة استطلاعية مكونة من (40) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، إذ طبقت الاستبانة على أفرادها وبعد مرور أسبوعين جرى إعادة تطبيق الإستبانة على أفراد العينة أنفسهم مرة اخرى، وحُسب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون،وقد تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.80) و (0.89) وقد عدّت هذه القيم مناسبة لأغراض هذه الدراسة (Nunnally, 1994)، والجدول (4) يُبين هذه النتائج.

الجدول (4)

قيم معاملات الثبات لاستبانة الذكاء الروحي بطريقة الإختبار وإعادة الإختبار, وطريقة الاتساق الداخلي .

التسلسل	المجال	طريقة الاختبار وإعادة الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون	طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ الفا
1	الوعي	0.80	0.83
2	المقدرة على التسامي	0.84	0.80
3	الامتنان	0.82	0.81
4	إيجاد المعنى	0.89	0.87
الدرجة الكلية للأداة ككل		0.85	-

- الطريقة الثانية استخدمت معادلة كرونباخ- ألفا للاتساق الداخلي، وقد تراوحت قيم معامل الاتساق الداخلى لمجالات الاستبانة ما بين (0.83 الى 0.87) وكما موضح في الجدول (4) .

أداة الدراسة الثانية (استبانة القيادة التحويلية):

اعتمدت استبانة القيادة التحويلية المتضمنة في استبانة القيادة متعددة العوامل (MLQ-5X) التي أعدها باس وأوفوليو (Bass&Avolio,2004) والتي تتكون من خمسة أبعاد هي :

- التأثير المثالي (سمات)
- التأثير المثالي (سلوك)
- الدافعية الإلهامية
- الاستثارة العقلية
- الاعتبارية الفردية

صدق الأداة الثانية (استبانة القيادة التحويلية):

للتأكد من صدق أداة الدراسة الثانية (استبانة القيادة التحويلية) , قامت الباحثة بترجمة استبانة القيادة التحويلية لباس وأوفوليو (Bass&Avolio,2004) الى اللغة العربية وعرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة والعلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط , وجامعة البلقاء , وجامعة الإسراء والجامعة الاردنية وبلغ عددهم (10) محكما كما في الملحق (3).

وذلك للتأكد من وضوح الفقرات ودقة ترجمتها ، إذ قامت الباحثة بتعديل صياغة الفقرات بناءً على ملاحظات المحكمين , وقد تم الإبقاء على فقرات الإستبانة دون حذف وعددها (20)فقرة والملحق (5) يبين الأداة بصورتها النهائية .

ثبات اداة الدراسة الثانية (استبانة القيادة التحويلية).

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة الثانية، (استبانة القيادة التحويلية) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمين بطريقتين : الطريقة الأولى الاختبار واعادة الاختبار (test-retest) وذلك من خلال التطبيق على عينة استطلاعية مكونة من (40) معلماّ ومعلمة من خارج عينة الدراسة، إذ طبقت الاستبانة على أفرادها وبعد مرور أسبوعين جرى إعادة تطبيق الاستبانة على أفراد العينة أنفسهم ، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، وتراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.79) و (0.88) وقد عدت هذه القيم مناسبة لأغراض هذه الدراسة (Nunnally, 1994)، والجدول (5) يبين هذه القيم.

الجدول (5)

قيم معاملات الثبات لاستبانة القيادة التحويلية بطريقة الإختبار وإعادة الإختبار وطريقة الاتساق الداخلي .

التسلسل	المجال	**طريقة الاختبار وإعادة الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون**	**طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ الفا**
1	التأثر المثالي -سمات	0.84	0.82
2	التأثر المثالي-سلوك	0.87	0.79
3	الدافعية الإلهامية	0.88	0.84
4	الاستثارة العقلية	0.83	0.78
5	الاعتبارية الفردية	0.79	0.86
	الدرجة الكلية للأداة ككل	0.83	

وفي الطريقة الثانية جرى استخدام معادلة كرونباخ- ألفا للاتساق الداخلي، وقد تراوحت قيم معامل الاتساق الداخلى لمجالات الاستبانة ما بين (0.78 الى 0.86) .

متغيرات الدراسة :

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

1- المتغيرات المستقلة الوسيطة:

أ ـــ الجنس وله فئتان: (ذكر, وانثى).

ب ـــ المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات:

- بكالوريوس فما دون

- دبلوم عالي

ـ ماجستير فما فوق .

ج ـــ الخبرة: ولها ثلاثة مستويات:

- أقل من خمس سنوات.
- خمس سنوات الى أقل من عشر سنوات.
- عشر سنوات فأكثر.

2-المتغيرات التابعة :

أ_ الذكاء الروحي

ب_ القيادة التحويلية

إجراءات الدراسة :

بعد قيام الباحثة بتطوير أداتي الدراسة والتأكد من صدقهما وثباتهما قامت بالإجراءات الآتية :

- تحديد مجتمع الدراسة الذي يتكون من جميع معلمي المدارس الحكومية الثانوية ومعلماتها في محافظة العاصمة عمان واختيار عينة الدراسة .

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى مديرية التربية والتعليم لواء الجامعة (ملحق 6)

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى مديرية التربية والتعليم لواء ناعور (ملحق 7)

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى مديرية التربية والتعليم لواء ماركا(ملحق 8)

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية التعليم في لواء الجامعة موجه إلى المدارس الحكومية الثانوية التابعة لها . (ملحق 9)

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية التعليم في لواء ناعور موجه إلى المدارس الحكومية الثانوية التابعة لها . (ملحق10)

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية التعليم في لواء ماركا موجه إلى المدارس الحكومية الثانوية التابعة لها . (ملحق 11)

- قامت الباحثة بتوزيع الاستبانات على العينة التي تم تحديدها للإجابة عن فقراتها.

-تحليل البيانات إحصائياً .

- عرض النتائج في الفصل الرابع ومناقشتها في الفصل الخامس .

- تقديم التوصيات والمقترحات بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج.

- تم تحديد درجة الذكاء الروحي ودرجة القيادة التحويلية باستخدام المعادلة الآتية :

$$\frac{\text{القيمة العليا للبديل – القيمة الدنيا للبديل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$$

$$1 + 1.33 = 2.33$$

يكون المستوى المنخفض من 1 - 2.33

يكون المستوى المتوسط من 2.34 – 3.67

يكون المستوى المرتفع من 3.68 – 5

المعالجة الإحصائية :

تمّ استخدام الوسائل الإحصائية الآتية لمعالجة البيانات إحصائياً :

1- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.

2- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والجداول الإحصائية لتعرف دلالة معامل الارتباط .

3- للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس تم استخدام الاختبار التائي (t – test) لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس وتحليل التباين الأحادي (One – way ANOVA) لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي

4- تم إستخدام إختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تّم التوصل إليها من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي :

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: " ما درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تّم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات استبانة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين، والجدول(6) ُيبين ذلك.

الجدول(6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لأبعاد الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عّمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً .

الرقم	بُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	الوعي	3.59	0.48	1	متوسط
1	المقدرة على التسامي	3.57	0.50	2	متوسط
4	الامتنان	3.54	0.55	3	متوسط
3	إيجاد المعنى	3.53	0.59	4	متوسط
	الدرجة الكلية	**3.56**	**0.46**		**متوسط**

ُيلاحظ من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لدرجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين جاء في الدرجة المتوسطة وتراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد الأداة ما بين (3.59- 3.53) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة الأولى ُبعد " الوعي" بمتوسط حسابي (3.59)، وانحراف معياري (0.48)، يليه ُبعد "المقدرة على التسامي" بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.50)، وجاء في الرتبة الثالثة ُبعد "الامتنان" بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (0.55)، وفي الرتبة الأخيرة جاء ُبعد "إيجاد المعنى" بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.59).

أما بالنسبة لفقرات كل ُبعد فكانت النتائج على النحو الآتي:

1 : ُبعد الوعي .

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات ُبعد الوعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين، والجدول(7) ي ُبين ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات ُبعد (الوعي) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
14	يقوم بأداء فروض يومية كالصلاة لتحقيق التوازن في حياته	3.81	0.95	1	مرتفعة
13	يستمع لكل ما يقال بدقة	3.78	0.92	2	مرتفعة
16	يبحث عن نقاط تفاهم مشتركة عند حدوث النزاعات	3.64	0.85	3	متوسطة
11	يحتكم الى مشاعره عندما يعمل مع الاخرين	3.59	0.81	4	متوسطة
12	يحافظ على توازنه عندما تتعقد الامور	3.56	0.89	5	متوسطة
17	يراجع الموقف بشكل مستمر	3.55	0.82	6	متوسطة
10	لديه احساس مرتفع بمشاعر الاخرين	3.52	0.87	7	متوسطة
18	يسترشد بالحدس عند اتخاذ القرارات المهمة	3.45	0.84	8	متوسطة
15	يرى الاشياء من وجهة نظر الاخرين حتى لو لم يكن متفقا معهم بالراي	3.44	1.06	9	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.59**	**0.48**	**متوسطة**	

يتبّين من الجدول (7) أن درجة بُعد "الوعي" لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلمي هذه المدارس كانت متوسطة. إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.59) بانحراف معياري (0.48)، وجاءت جميع فقرات هذا الُبعد بالدرجتين المرتفعة والمتوسطة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.81- 3.44)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (14) التي تنص على " يقوم بأداء فروض يومية كالصلاة لتحقيق التوازن في حياته." بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.95)، وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (13) التي تنص على " يستمع لكل ما يقال بدقة. " بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.92)، وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (18) التي تنص على " يسترشد

بالحدس عند اتخاذ القرارات المهمة." بالرتبة قبل الاخيرة بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.84)، وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (15) التي تنص على " يرى الاشياء من وجهة نظر الاخرين حتى لو لم يكن متفقا معهم بالرأي." بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (1.06)، وبدرجة متوسطة.

2. ُبعد المقدرة على التسامي

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات ُبعد (المقدرة على التسامي) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، والجدول(8) ُيبين ذلك.

الجدول(8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات ُبعد (المقدرة على التسامي) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
9	يراعي مشاعر الاخرين	3.77	0.83	1	مرتفعة
7	يقدم أفضل ما عنده في العمل	3.68	0.87	2	مرتفعة
1	يبدي المدير التعاطف في تعامله الاخرين	3.64	0.77	3	متوسطة
8	يتغاضى عن الاقوال التي تسبب له الضيق	3.63	0.90	4	متوسطة
5	يعامل الاخرين أحسن مما يعاملونه	3.58	0.93	5	متوسطة
2	يتواصل مع الآخرين باقتدار	3.56	0.70	6	متوسطة
4	يطور مدركات الاشخاص من حوله	3.50	0.79	7	متوسطة
3	يحتكم الى ضميره عند توجيه افعاله	3.43	0.82	8	متوسطة
6	يقدم الاخرين على نفسه	3.38	0.96	9	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.57**	**0.50**		**متوسطة**

ُيلاحظ من الجدول(8) أن درجة ُبعد (المقدرة على التسامي) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلمي هذه المدارس كانت متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.57) وانحراف معياري (0.50)، وجاءت فقرات هذا الُبعد بالدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.77- 3.38)،

وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (9) والتي تنص على "يراعي مشاعر الاخرين." بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.83)، وبدرجة مرتفعة، تليها الفقرة (7) والتي تنص على "يقدم أفضل ما عنده في العمل" بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.87)، وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (3) التي تنص على "يحتكم الى ضميره عند توجيه أفعاله" بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.82)، وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (6) والتي تنص " يقدم الاخرين على نفسه" بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري(0.96) وبدرجة متوسطة.

3- ُبعد الامتنان:

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات ُبعد (الامتنان) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، والجدول(9) ُيبين ذلك.

الجدول(9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات ُبعد (الامتنان) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
34	يتواضع في سلوكه ولا يتعالى على الاخرين	3.67	0.92	1	متوسطة
33	يتصف بالصدق مع نفسه ومع الاخرين	3.66	0.80	2	متوسطة
32	يعطي الاهتمام لكل من يحتاج اليه	3.59	0.81	3	متوسطة
31	يظهر الايمان بالله عند مواجهة المشكلات	3.59	0.85	3	متوسطة
28	يهتم بنفسه وبالأخرين من اجل الترفيه عنهم	3.47	0.92	5	متوسطة
29	يقدم شكره لكل من يقدم له المساعدة	3.42	0.83	6	متوسطة
30	يلتزم بالنظام في حياته الرسمية	3.37	0.88	7	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.54**	**0.55**	**متوسطة**	

ُيلاحظ من الجدول (9) أن درجة ُبعد (الامتنان) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلمي هذه المدارس كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.54) بانحراف معياري (0.55)، وجاءت جميع فقرات هذا الُبعد بالدرجة المتوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.67 -3.37)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (34)، التي تنص على " يتواضع في سلوكه ولا يتعالى على الاخرين "، بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.92) ، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (33) التي تنص على " يتصف بالصدق مع نفسه ومع الاخرين "، بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.80)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (29) التي تنص على " يقدم شكره لكل من يقدم له

المساعدة " بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (0.83)، وفي الرتبة الاخيرة جاءت الفقرة (30) والتي تنص على "يلتزم بالنظام في حياته الرسمية "، بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (0.88) .

4- ُبعد إيجاد المعنى:

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات ُبعد (إيجاد المعنى) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، والجدول(10) ُيبين ذلك.

الجدول(10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات ُبعد (إيجاد المعنى) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً .

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
20	يسعى لتحقيق اهدافه بالحياة	3.71	0.90	1	مرتفعة
27	يقدم العون للأخرين	3.65	0.93	2	متوسطة
19	يعرف أن ما يقوم به من اعمال يخدم اعمالا أكبر	3.58	0.81	3	متوسطة
21	يتخذ قرارات تناسب هذا الهدف	3.56	0.87	4	متوسطة
24	يعد العمل بالنسبة له مقدساً	3.51	0.96	5	متوسطة
25	يشعر بقيمة ما يقدمه للأخرين	3.48	0.83	6	متوسطة
26	لديه المقدرة على تحمل ما يطلب منه لتحقيق الهدف بشكل غير مألوف	3.47	0.96	7	متوسطة
23	يسعى لتغيير حياة المعلم نحو الافضل	3.44	0.96	8	متوسطة
22	يستفيد من التجارب الفاشلة باقتدار	3.43	0.81	9	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.53**	**0.59**		**متوسطة**

ُيلاحظ من الجدول (10) أن درجة ُبعد (إيجاد المعنى) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.53) بانحراف معياري (0.59)، وجاءت فقرات هذا الُبعد بالدرجة المتوسطة باستثناء فقرة واحدة جاءت بالدرجة المرتفعة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.71 - 3.43)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (20)، التي تنص على " يسعى لتحقيق اهدافه بالحياة "، بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.90) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت

الفقرة (27) التي تنص على " يقدم العون للاخرين"، بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.93) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (23) التي تنص على "يسعى لتغيير حياة المعلم نحو الافضل " بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الاخيرة جاءت الفقرة (22) والتي تنص " يستفيد من التجارب الفاشلة باقتدار"، بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.81) وبدرجة متوسطة.

نتائج الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني والذي نصه: "ما درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين"؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب ودرجة الممارسة لكل ُبعد من أبعاد القيادة التحويلية، والجدول(11) يوضح ذلك:

الجدول(11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان لأبعاد القيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
5	الاعتبارية الفردية	3.58	1.08	1	متوسطة
2	التأثير المثالي سلوك	3.53	.620	2	متوسطة
3	الدافعية الالهامية	3.49	.650	3	متوسطة
4	الاستثارة العقلية	3.39	.620	4	متوسطة
1	التأثير المثالي(سمات)	3.38	.690	5	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.47**	**0.55**	**متوسطة**	

تشُير النتائج في الجدول (11) الى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.47) بانحراف معياري (0.55)، وجاءت جميع أبعاد القيادة التحويلية في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.58 - 3.38)، وجاء في الرتبة الأولى ُبعد (الاعتبارية الفردية)، بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.08)، وفي الرتبة الثانية جاء ُبعد (التأثير المثالي- سلوك)، بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.62)، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة ُبعد (الاستثارة العقلية) بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (0.62)، وفي الرتبة الأخيرة جاء ُبعد (التأثير المثالي – سمات) بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري(0.69).

أما بالنسبة لفقرات كل ُبعد، فكانت النتائج على النحو الآتي:

1-بُعد الاعتبارية الفردية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان لفقرات هذا الُبعد، من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً ، والجدول(12) ُيبين ذلك.

الجدول(12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان لفقرات ُبعد "الاعتبارية الفردية" من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
20	يساعدني في تطوير نقاط القوة لدي	3.66	0.98	1	متوسطة
17	يقضي وقتا في التعليم والتدريب	3.58	0.94	2	متوسطة
18	يعاملني بوصفي فرداً وليس مجرد عضو في مجموعة	3.53	0.92	3	متوسطة
19	يعتبرني شخصا لديه احتياجات، ومقدرات وطموحات مختلفة عن الاخرين	3.52	0.95	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.58**	**1.08**		**متوسطة**

يُلاحظ من الجدول (12) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية لفقرات ُبعد "الاعتبارية الفردية" من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.58) بانحراف معياري (1.08)، وجاءت جميع فقرات هذا الُبعد في الدرجة المتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.66 -3.52)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (20)، التي تنص على "يساعدني في تطوير نقاط القوة لدي"، بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.98)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (17) التي تنص على "يقضي وقتاً في التعليم والتدريب"، بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.94)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (18) التي تنص على "يعاملني بوصفي فرداً وليس مجرد عضو في مجموعة " بمتوسط حسابي (3.53) انحراف معياري (0.92)، وفي الرتبة الاخيرة جاءت الفقرة (19) والتي تنص

على " يعتبرني شخصا لديه احتياجات، ومقدرات وطموحات مختلفة عن الاخرين "، بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.95).

2- ُبعد التأثير المثالي - سلوك

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب ودرجة ممارسة مديري الثانوية الحكومية لفقرات ُبعد "التأثير المثالي- سلوك"، من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً، والجدول(13) ُيبين ذلك.

الجدول(13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان لفقرات ُبعد "التأثير المثالي-سلوك" من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
5	يتحدث عن أهم مبادئه ومعتقداته	3.62	0.90	1	متوسطة
7	يركز انتباهه الكامل على التعامل مع الأخطاء والشكاوى والفشل	3.57	0.96	2	متوسطة
6	يشعر بأهمية امتلاكه لأهدافه وغاياته	3.48	0.92	3	متوسطة
8	يؤكد اهمية الحس الجماعي برسالة المدرسة	3.44	0.82	4	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.53**	**0.62**	**متوسطة**	

ُيلاحظ من الجدول (13) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان لفقرات ُبعد "التأثير المثالي- سلوك" من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.53) بانحراف معياري (0.62)، وجاءت جميع فقرات هذا الُبعد في الدرجة المتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.62 -3.44)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (5)، التي تنص على " يتحدث عن أهم مبادئه ومعتقداته "، بمتوسط حسابي

(3.62) وانحراف معياري (0.90)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (7) التي تنص على " يركز انتباهه الكامل على التعامل مع الأخطاء والشكاوى والفشل "، بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.96)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (6) التي تنص على "يشعر بأهمية امتلاكه لأهدافه وغاياته " بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.92)، وفي الرتبة الاخيرة جاءت الفقرة (8) والتي تنص على " يؤكد اهمية الحس الجماعي برسالة المدرسة"، بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (0.82).

3- ُبعد الدافعية الالهامية.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان لفقرات ُبعد "الدافعية الالهامية"، من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً ، والجدول(14) ُيبين ذلك.

الجدول(14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمةعمان لفقرات بـ ُعد "الدافعية الالهامية" من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً .

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
12	يعبر بثقة عن أن الاهداف سيتم تحقيقها	3.53	1.04	1	متوسطة
9	يتكلم بتفاؤل عن المستقبل	3.50	1.06	2	متوسطة
10	يتكلم بحماس عما يجب انجازه	3.48	0.90	3	متوسطة
11	يوضح الرؤية المستقبلية الموضوعة	3.45	0.85	4	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.49**	**0.65**	**متوسطة**	

يُلاحظ من الجدول (14) أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان لفقرات بُعد "الدافعية الالهامية" من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.49) بانحراف معياري (0.65)، وجاءت جميع فقرات هذا الُبعد في الدرجة المتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.53 -3.45)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (12)، التي تنص على " يعبر بثقة عن أن الاهداف سيتم تحقيقها"، بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.04)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (9) التي تنص على " يتكلم بتفاؤل عن المستقبل"، بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.06)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (10) التي تنص على "يتكلم بحماس عما يجب انجازه" بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (0.90)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (11) والتي تنص على " يوضح الرؤية المستقبلية الموضوعة "، بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.85).

4- بُعد الاستثارة العقلية.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان لفقرات بعد "الاستثارة العقلية"، من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً، والجدول(15) يُبين ذلك.

الجدول(15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان لفقرات بعد "الاستثارة العقلية" من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
16	يقترح طرقا جديدة للنظر في كيفية إنجاز المهمات	3.52	0.89	1	متوسطة
15	يتيح لي الفرصة أن أنظر للمشكلات من زوايا مختلفة	3.38	0.79	2	متوسطة
14	يسعى إلى وجهات نظر مختلفة عند حله للمشكلات	3.37	0.84	3	متوسطة
13	يراجع فحص الافتراضات الناقدة للتأكد من أنها مناسبة	3.29	0.90	4	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.39**	**0.62**	**متوسطة**	

يُلاحظ من الجدول (15) أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة العاصمة عمان لفقرات بُعد "الاستثارة العقلية" من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.39) بانحراف معياري (0.62)، وجاءت فقرات هذا البُعد في الدرجة المتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.52 -3.29)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (16) التي تنص على " يقترح طرقا جديدة للنظر في كيفية إنجاز المهمات "، بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.89) ، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (15) التي تنص على " يتيح لي الفرصة أن أنظر للمشكلات من زوايا مختلفة "، بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (0.79)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (14) التي تنص على " يسعى إلى وجهات نظر مختلفة عند حله للمشكلات " بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري

(0.84) ، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (13) والتي تنص على " يراجع فحص الافتراضات الناقدة للتأكد من أنها مناسبة "، بمتوسط حسابي (3.29) وانحراف معياري (0.90) .

5- ُبعد التأثير المثالي-سمات.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لفقرات بعد "التأثير المثالي- سمات"، من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً، والجدول(16) ُيبين ذلك.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان لفقرات بعد "التأثير المثالي-سمات" من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
4	يظهر احساسا بالقوة والثقة	3.56	0.83	1	متوسطة
3	يتصرف بطرق تجعلني احترمه	3.46	0.75	2	متوسطة
2	يتجاوز مصلحته الشخصية في سبيل المصلحة العامة	3.26	0.92	3	متوسطة
1	يغرس الكبرياء في نفسي لكوني مرتبطا به	3.25	1.23	4	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.38**	**0.69**	**متوسطة**	

ُيلاحظ من الجدول (16) أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة العاصمة عمان لفقرات ُبعد "التأثير المثالي-سمات" من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.38) بانحراف معياري (0.69)، وجاءت فقرات هذا الُبعد في الدرجة المتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.56 -3.25)، وجاءت في الرتبة

الأولى الفقرة (4) التي تنص على " يظهر احساسا بالقوة والثقة "، بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.83)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (3) التي تنص على" يتصرف بطرق تجعلني احترمه"، بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (0.75) ، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (2) التي تنص على " يتجاوز مصلحته الشخصية في سبيل المصلحة العامة " بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (0.92) ، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (1) والتي تنص على " يغرس الكبرياء في نفسي لكوني مرتبطا به "، بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (1.23) .

ثالثاً: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للقيادة التحويلية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ايجاد معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لاستبانة (الذكاء الروحي) وأبعادها والدرجة الكلية لاستبانة (القيادة التحويلية) وأبعادها، والجدول (17) يُبين ذلك:

الجدول(17)

قيم معاملات الارتباط(بيرسون) بين درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للقيادة التحويلية .

القيادة التحويلية / الذكاء الروحي	التأثير المثالي - سمات	التأثير المثالي - سلوك	الدافعية الإلهامية	الاستثارة العقلية	الاعتبارية الفردية	الدرجة الكلية للقيادة التحويلية
المقدرة على التسامي	**0.50	**0.46	**0.57	**0.56	**0.28	**0.75
الوعي	**0.46	**0.53	**0.43	**0.53	**0.29	**0.55
إيجاد المعنى	**0.56	**0.59	**0.65	**0.58	**0.42	**0.72
الامتنان	**0.55	**0.52	**0.57	**0.48	**0.35	**0.63
الدرجة الكلية للذكاء الثقافي	****0.60**	****0.64**	****0.61**	****0.52**	****0.39**	****0.71**

** دالة عند ($\alpha \leq 0.01$)

يتبّن من الجدول (17) وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين الدرجة الكلية للذكاء الروحي والدرجة الكلية للقيادة التحويلية إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.71)، كما وجدت علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين جميع أبعاد استبانة القيادة التحويلية وجميع ابعاد استبانة الذكاء الروحي، إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.28) و (0.64).

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تُعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

أ- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة (الذكاء الروحي) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير جنس المعلم، كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (18) يُبين ذلك.

الجدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة (الذكاء الروحي) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير جنس المعلم.

بُعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المقدرة على التسامي	ذكور	138	3.71	0.63	4.262	0.005
	إناث	182	3.47	0.34		
الوعي	ذكور	138	3.77	0.58	-6.155	0.005
	إناث	182	3.46	0.33		
إيجاد المعنى	ذكور	138	3.55	0.74	0.292	0.771
	إناث	182	3.53	0.45		
الامتنان	**ذكور**	138	3.61	0.68	1.934	0.054
	اناث	182	3.49	0.42		
الدرجة الكلية	**ذكور**	138	3.66	0.60	3.447	0.005
	اناث	182	3.49	0.29		

أظهرت النتائج في الجدول (18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.001$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمةعمان من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية إذ بلغت القيمة التائية (3.447) وكانت الفروق لصالح الذكور، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.005 \leq \alpha$) في ُبعد (المقدرة على التسامي)، إذ بلغت القيمة التائية(4.262) ولصالح الذكور، وكذلك في بعد (الوعي) إذ بلغت القيمة التائية (6.155-) وهي دالة احصائيا عند مستوى ($0.005 \leq \alpha$) ولصالح الذكور، أما البعديين المتبقيين فلم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين، إذ بلغت القيم التائية (0.292) لُبعد (إيجاد المعنى)، و(1.934) لُبعد (الامتنان).

الخبرة :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، تبعاً لمتغير خبرة المعلم، والجدول (19) ُيبين ذلك.

الجدول(19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة (الذكاء الروحي) حسب أبعاده لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم.

البُعد	مستويات متغير الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المقدرة على التسامي	أقل من خمس سنوات	74	3.66	0.51
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	136	3.43	0.36
	عشر سنوات فأكثر	110	3.70	0.59
الوعي	أقل من خمس سنوات	74	3.59	0.44
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	136	3.45	0.32
	عشر سنوات فأكثر	110	3.77	0.60
إيجاد المعنى	أقل من خمس سنوات	74	3.69	0.56
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	136	3.45	0.46
	عشر سنوات فأكثر	110	3.53	0.72
الامتنان	أقل من خمس سنوات	74	3.62	0.57
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	136	3.44	.43
	عشر سنوات فأكثر	110	3.61	0.64
الدرجة الكلية	أقل من خمس سنوات	74	3.64	0.47
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	136	3.44	0.29
	عشر سنوات فأكثر	110	3.65	0.57

يُلاحظ من الجدول (19) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان، تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم، في كل بُعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للأبعاد مجتمعة، إذ حصل أصحاب فئة الخبرة (عشر سنوات فاكثر) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.65). يليهم فئة (اقل من خمس سنوات) إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.64)، في حين جاء أصحاب فئة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.44)، ولتحديد فيما إذا

كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (20).

الجدول(20)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة (الذكاء الروحي) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم.

مصدر التباين		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
المقدرة على التسامي	بين المجموعات	5.099	2	2.549	10.858	0.000
	داخل المجموعات	74.427	317	0.235		
	المجموع	79.525	319			
الوعي	بين المجموعات	5.928	2	2.964	14.049	0.000
	داخل المجموعات	66.885	317	0.211		
	المجموع	72.813	319			
إيجاد المعنى	بين المجموعات	2.685	2	1.343	3.936	0.020
	داخل المجموعات	108.129	317	0.341		
	المجموع	110.815	319			
الامتنان	بين المجموعات	2.464	2	1.232	4.200	0.016
	داخل المجموعات	92.993	317	0.293		
	المجموع	95.458	319			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.336	2	1.668	8.363	0.000
	داخل المجموعات	63.227	317	0.199		
	المجموع	66.563	319			

أظهرت النتائج في الجدول (20) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم، في الدرجة الكلية إذ بلغت القيمة الفائية (8.363) وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.000$) وفي الأبعاد كافة، إذ تراوحت القيم الفائية ما بين (10.858) لُبعد (المقدرة على التسامي) و (3.936) لُبعد (الوعي)، و(4.20) لبعد (إيجاد المعنى)، و (8.363) لبعد الامتنان، وهي جميعها دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ولمعرفة عائدية هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (21) ُيبّين ذلك.

الجدول(21)

نتائج اختبار شيفيه للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم.

البُعد	مستويات متغير المؤهل العلمي	المتوسط الحسابى	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
بُعد المقدرة على التسامي	**أقل من خمس سنوات**	3.66	-	*0.23	-0.04*
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.43		-	-0.27*
	اكثر من عشر سنوات	3.70			
الوعي		المتوسط الحسابى	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
	أقل من خمس سنوات	3.59	-	0.14	-0.17*
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.45		-	-0.32*

	اكثر من عشر سنوات	3.77			
إيجاد المعنى		المتوسط الحسابى	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
	أقل من خمس سنوات	3.69	-	*0.24	0.15
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.45		-	-0.08
	اكثر من عشر سنوات	3.53			
الامتنان		**المتوسط الحسابي**	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
	أقل من خمس سنوات	3.62	-	0.18	0.01
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.44		-	*-0.17
	اكثر من عشر سنوات	3.61			
الدرجة الكلية		**المتوسط الحسابي**	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
	أقل من خمس سنوات	3.64	**-**	*0.20	-0.01
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.44		-	-*0.21
	اكثر من عشر سنوات	3.65			-

يُلاحظ من الجدول (21) أن الفروق بين المتوسطات الحسابية في مستوى الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة في الدرجة الكلية، تُعزى للأفراد ممّن لديهم سنوات خبرة (أكثر من عشر سنوات)، وكذلك في بُعدي (المقدرة على التسامي)، و(الوعي) فإن الفروق تُعزى لصالح الأفراد ممّن لديهم سنوات خبرة (أكثر من خمس سنوات) ، وفي بُعدي (إيجاد المعنى) و(الامتنان) للذين لديهم خبرة (أقل من عشر سنوات).

المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الذكاء (الروحي) لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، والجدول (22) ُيبين ذلك.

الجدول(22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة (الذكاء الروحي) وأبعاده لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلمين.

بُعد	مستويات متغير الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المقدرة على التسامي	بكالوريوس فما دون	140	3.78	0.58
	دبلوم عالي	88	3.37	0.35
	ماجستير فما فوق	92	3.46	0.35
الوعي	بكالوريوس فما دون	140	3.77	0.56
	دبلوم عالي	88	3.42	0.34
	ماجستير فما فوق	92	3.49	0.36
إيجاد المعنى	بكالوريوس فما دون	140	3.74	0.67
	دبلوم عالي	88	3.49	0.49
	ماجستير فما فوق	92	3.27	0.39
الامتنان	بكالوريوس فما دون	140	3.80	0.61
	دبلوم عالي	88	3.38	0.41
	ماجستير فما فوق	92	3.30	0.37
الدرجة الكلية	بكالوريوس فما دون	140	3.77	0.57
	دبلوم عالي	88	3.42	0.26
	ماجستير فما فوق	92	3.38	0.23

يُلاحظ من الجدول (22) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلمين في كل ُبعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية، إذ حصل أصحاب المؤهل العلمي(بكالوريوس فما دون)على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.77)، تلاه

أصحاب المؤهل العلمي (دبلوم عالي) بالرتبة الثانية إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.42). بينما جاء أصحاب المؤهل العلمي (ماجستير فما فوق) بالرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.38)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (23).

الجدول (23)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة (الذكاء الروحي) وأبعاده لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم.

مصدر التباين		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
المقدرة على التسامي	بين المجموعات	10.839	2	5.419	25.011	0.000
	داخل المجموعات	68.687	317	0.217		
	المجموع	79.525	319			
الوعي	بين المجموعات	8.142	2	4.071	19.954	0.000
	داخل المجموعات	64.672	317	0.204		
	المجموع	72.813	319			
إيجاد المعنى	بين المجموعات	12.527	2	6.263	20.201	0.000
	داخل المجموعات	98.288	317	0.310		
	المجموع	110.815	319			
الامتنان	بين المجموعات	16.972	2	8.486	34.274	0.000
	داخل المجموعات	78.486	317	0.248		
	المجموع	95.458	319			

الدرجة الكلية	بين المجموعات	10.934	2	5.467	31.152	0.000
	داخل المجموعات	55.629	317	0.175		
	المجموع	66.563	319			

أظهرت النتائج في الجدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم، إذ بلغت قيمة "ف" (31.152) وبمستوى دلالة (0.000) كما كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.000 \geq \alpha$) في الأبعاد كافة إذ تراوحت القيم الفائية ما بين (25.011) لبعد (المقدرة على التسامي)، و(19.954) لُبعد (الوعي)، و (20.201) لبعد (إيجاد المعنى)، و (34.274) لبعد (الإمتنان)، ولمعرفة عائدية هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (24) ُيبّن ذلك.

الجدول(24)

نتائج اختبار شيفيه للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم.

البُعد	مستويات متغير المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس فما دون	دبلوم عالي	ماجستير فما فوق
المقدرة على التسامي	بكالوريوس فما دون	3.78	-	0.41*	0.32*
	دبلوم عالي	3.37		-	-0.09
	ماجستير فما فوق	3.46			
الوعي		المتوسط الحسابي	بكالوريوس فما دون	دبلوم عالي	ماجستير فما فوق
	بكالوريوس فما دون	3.77	-	0.35*	0.29*
	دبلوم عالي	3.42		-	-0.06
	ماجستير فما فوق	3.49			
إيجاد المعنى		المتوسط الحسابي	بكالوريوس فما دون	دبلوم عالي	ماجستير فما فوق
	بكالوريوس فما دون	3.74	-	0.25*	0.47*
	دبلوم عالي	3.49			0.22*
	ماجستير فما فوق	3.27			
الامتنان		المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
	بكالوريوس فما دون	3.80	-	0.42*	0.50*
	دبلوم عالي	3.38			0.08
	ماجستير فما فوق	3.30			
الدرجة الكلية		المتوسط الحسابي	بكالوريوس فما دون	دبلوم عالي	ماجستير فما فوق
	بكالوريوس فما دون	3.77	-	0.35*	0.39
	دبلوم عالي	3.42		-	0.03
	ماجستير فما فوق	3.38			-

(*) دلالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

يُلاحظ من الجدول (24) أن الفروق بين المتوسطات الحسابية في مستوى الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة في الدرجة الكلية، تُعزى للأفراد ممّن يحملون مؤهل علمي (بكالوريوس فما دون)، أما بالنسبة للأبعاد الأربعة فكانت الفروق لصالح فئة (بكالوريوس فما دون) عند مقارنتها مع الفئتين الاخريين، فضلاً عن ذلك، كانت الفروق لصالح فئة (دبلوم عالي) عند مقارنتها مع فئة (ماجستير فما فوق) بالنسبة لبعد (إيجاد معنى).

خامساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس، الذي نصه: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة التحويلية تُعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

أ- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية تبعاً لمتغير جنس المعلم، كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (26) يُبين ذلك.

الجدول(25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة التحويلية تبعاً لمتغير جنس المعلم.

بُعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التأثر المثالي-سمات	ذكور	138	3.46	0.81	1.842	0.066
	إناث	182	3.32	0.59		
التأثير المثالي-سلوك	ذكور	138	3.68	0.70	3.811	0.000
	إناث	182	3.41	0.53		
الدافعية الإلهامية	ذكور	138	3.51	0.72	0.557	0.578
	إناث	182	3.47	0.58		
الاستثارة العقلية	ذكور	138	3.42	0.77	0.715	0.475
	اناث	182	3.37	0.48		
الاعتبارية الفردية	ذكور	138	3.50	0.89	-1.066	0.287
	اناث	182	3.63	1.20		
الدرجة الكلية	ذكور	138	3.51	0.70	-1.174	0.241
	اناث	182	3.44	0.40		

أظهرت النتائج في الجدول (25) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمةعمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغير جنس المعلم في الدرجة الكلية، إذ بلغت القيمة التائية (1.174-) بمستوى دلالة (0.241)، بينما وجدت فروق دالة احصائيا في بُعد (التاثير المثالي-سلوك) إذا بلغت قيمة ف (3.811) وهي دالة احصائيا عند مستوى ($0.000 \leq \alpha$)، أما بالنسبة لبقية الأبعاد فلم تكن الفروق دالة احصائيا فقد إذ بلغت القيمة التائية (1.842) لُبعد (التأثير المثالي سمات) ، وبلغت (0.557) لُبعد (الدافعية الالهامية) و(0.715) لُبعد (الاستثارة العقلية) و (1.066-) لُبعد (الاعتبارية الفردية).

الخبرة :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم، والجدول (26)ُيبين ذلك.

الجدول (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة التحويلية تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم.

البُعد	مستويات متغير الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التأثر المثالي - سمات	أقل من خمس سنوات	74	3.57	0.63
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	136	3.31	0.58
	عشر سنوات فأكثر	110	3.35	0.83
التأثير المثالي -سلوك	أقل من خمس سنوات	74	3.73	0.62
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	136	3.39	0.49
	عشر سنوات فأكثر	110	3.56	0.72
الدافعية الإلهامية	أقل من خمس سنوات	74	3.80	0.63
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	136	3.45	0.53
	عشر سنوات فأكثر	110	3.33	0.72
الاستثارة العقلية	أقل من خمس سنوات	74	3.51	0.52
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	136	3.37	0.45
	عشر سنوات فأكثر	110	3.33	0.82
الاعتبارية الفردية	أقل من خمس سنوات	74	3.61	0.49
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	136	3.52	0.56
	عشر سنوات فأكثر	110	3.62	1.69
الدرجة الكلية	أقل من خمس سنوات	74	3.64	0.47
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	136	3.41	0.30
	عشر سنوات فأكثر	110	3.44	0.78

يُلاحظ من الجدول (26) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، للقيادة التحويلية تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم، في كل بُعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية، إذ حصل أصحاب فئة الخبرة من (أقل من خمس سنوات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.64). وجاء أصحاب فئة الخبرة (عشر سنوات فاكثر) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي(3.44)، في حين جاء أصحاب فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى عشر سنوات) بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.41)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول(27).

الجدول(27)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم.

مصدر التباين		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
التأثير المثالي-سمات	بين المجموعات	3.426	2	1.713	3.619	0.028
	داخل المجموعات	150.058	317	.473		
	المجموع	153.484	319			
التأثير المثالي-سلوك	بين المجموعات	5.650	2	2.825	7.675	0.001
	داخل المجموعات	116.673	317	.368		
	المجموع	122.323	319			
الدافعية الإلهامية	بين المجموعات	9.915	2	4.958	12.777	0.000
	داخل المجموعات	122.998	317	.388		
	المجموع	132.914	319			

الاستثارة العقلية	بين المجموعات	1.437	2	.719	1.893	0.152
	داخل المجموعات	120.381	317	.380		
	المجموع	121.819	319			
الاعتبارية الفردية	بين المجموعات	.833	2	.416	.355	0.702
	داخل المجموعات	372.267	317	1.174		
	المجموع	373.100	319			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.851	2	1.425	4.805	0.009
	داخل المجموعات	94.033	317	.297		
	المجموع	96.884	319			

أظهرت النتائج في الجدول (27) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ 0.05) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة التحويلية تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم، في الدرجة الكلية وفي الابعاد (التأثير المثالي-سمات) و (التأثير المثالي-سلوك)، و(الدافعية الإلهامية)، فقد بلغت قيمة "ف" للدرجة الكلية (4.805) وبمستوى (0.009)، ولُبعد(التاثير المثالي-سمات) بلغت (3.619) ولبعد (التأثير المثالي-سلوك) بلغت (7.657) وبمستوى (0.001). أما بالنسبة لُبعد "الدافعية الإلهامية" فقد بلغت قيمة "ف" (12.777) وبمستوى (0.000)، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ 0.05) في بعدي (الاستثارة العقلية) و (الاعتبارية الفردية)، إذ بلغت قيمتا "ف" (1.893) و (0.355) على التوالي، ولتعّرف عائدية الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (28) يُبّين ذلك.

الجدول(28)

نتائج اختبار شيفيه للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة للمعلم.

بُعد	مستويات متغير المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
التأثير المثالي- سمات	أقل من خمس سنوات	3.57	-	0.26*	0.22
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.31		-	-0.04
	عشر سنوات فأكثر	3.35			-
التأثير المثالي – سلوك		**المتوسط الحسابي**	**أقل من خمس سنوات**	**من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات**	**عشر سنوات فأكثر**
	أقل من خمس سنوات	3.73	-	0.34*	0.17
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.39		-	-0.16
	عشر سنوات فأكثر	3.56			-
الدافعية الالهامية		**المتوسط الحسابي**	**أقل من خمس سنوات**	**من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات**	**عشر سنوات فأكثر**
	أقل من خمس سنوات	3.80	-	0.35*	0.47*
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.45		-	0.12
	عشر سنوات فأكثر	3.33			-
الدرجة الكلية		**المتوسط الحسابي**	**أقل من خمس سنوات**	**من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات**	**عشر سنوات فأكثر**
	أقل من خمس سنوات	3.64	-	0.23*	0.20*
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.41		-	-0.03
	عشر سنوات فأكثر	3.44			-

يُلاحظ من الجدول (28) أن الفروق بين المتوسطات الحسابية في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة التحويلية، كانت لصالح المعلمين ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات)، وذوي الخبرة (عشر سنوات فأكثر) في الدرجة الكلية، وفي بعد "الدافعية الالهامية"، بينما كانت الفروق لصالح المعلمين ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات) فقط في بعدي "التاثير المثالي-سمات" و"التأثير المثالي-سلوك".

المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم، والجدول (29) يُبين ذلك.

الجدول (29)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم.

البُعد	مستويات متغير المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التأثر المثالي سمات	بكالوريوس فما دون	140	3.64	0.77
	دبلوم عالي	88	3.17	0.53
	ماجستير فما فوق	92	3.20	0.58
التأثير المثالي-سلوك	بكالوريوس فما دون	140	3.80	0.68
	دبلوم عالي	88	3.40	0.44
	ماجستير فما فوق	92	3.23	0.47
الدافعية الإلهامية	بكالوريوس فما دون	140	3.81	0.64
	دبلوم عالي	88	3.43	0.55
	ماجستير فما فوق	92	3.07	0.45
الاستثارة العقلية	بكالوريوس فما دون	140	3.57	0.60
	دبلوم عالي	88	3.32	0.42
	ماجستير فما فوق	92	3.18	0.72
الاعتبارية الفردية	بكالوريوس فما دون	140	3.94	1.39
	دبلوم عالي	88	3.45	0.38
	ماجستير فما فوق	92	3.14	0.78
الدرجة الكلية	بكالوريوس فما دون	140	3.75	0.60
	دبلوم عالي	88	3.35	0.27
	ماجستير فما فوق	92	3.16	0.47

يتبّين من الجدول (29) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لهمفي كل بـُعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية، إذ حصل أصحاب المؤهل العلمي (بكالوريوس فما دون) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.75)، تلاه أصحاب المؤهل العلمي (دبلوم عالي) إذ بلغ متوسطهم الحسابي(3.35). بينما جاء أصحاب المؤهل العلمي (ماجستير فما فوق) بالرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.16)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq$ 0.05) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (30).

الجدول (30)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم.

مصدر التباين		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
التأثير المثالي- سمات	بين المجموعات	16.272	2	8.136	18.797	0.005
	داخل المجموعات	137.212	317	0.433		
	المجموع	153.484	319			
التأثير المثالي-سلوك	بين المجموعات	19.956	2	9.978	30.899	0.003
	داخل المجموعات	102.367	317	0.323		
	المجموع	122.323	319			
الدافعية الإلهامية	بين المجموعات	31.138	2	15.569	48.492	0.000
	داخل المجموعات	101.776	317	0.321		
	المجموع	132.914	319			
الاستثارة العقلية	بين المجموعات	8.807	2	4.403	12.351	0.000
	داخل المجموعات	113.012	317	0.357		
	المجموع	121.819	319			
الاعتبارية الفردية	بين المجموعات	37.466	2	18.733	17.693	0.000
	داخل المجموعات	335.634	317	1.059		
	المجموع	373.100	319			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	20.899	2	10.449	43.594	0.000
	داخل المجموعات	75.985	317	0.240		
	المجموع	96.884	319			

أظهرت النتائج في الجدول (30) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة التحويلية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم، في الدرجة الكلية وفي الأبعاد كافة، فقد بلغت القيمة الفائية للدرجة الكلية (43.594) وبمستوى دلالة (0.000). وتراوحت القيم الفائية للأبعاد الخمسة ما بين (18.797) لُبعد (التأثير المثالي-سمات) وبمستوى دلالة (0.005)،و(30.899) لبعد (التأثير المثالي-سلوك) وبمستوى دلالة (0.003) و (48.492) لبعد (الدافعية الالهامية) وبمستوى دلالة (0.000) ، و (12.351) لبعد (الاستثارة العقلية) وبمستوى دلالة (0.000)، و (17.693) لُبعد (الاعتبارية الفردية)، وبمستوى دلالة (0.000).

ولتعّرف عائدية الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول(31) ُيبّن ذلك.

الجدول(31)

نتائج اختبار شيفيه للفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم.

بُعد	مستويات متغير المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	بكالوريوس فما دون	دبلوم عالي	ماجستير فما فوق
التأثير المثالي- سمات	بكالوريوس فما دون	3.64	-	0.47*	0.44*
	دبلوم عالي	3.17		-	-0.02
	ماجستير فما فوق	3.20			-
التاثير المثالي – سلوك		المتوسط الحسابي	بكالوريوس فما دون	دبلوم عالي	ماجستير فما فوق
	بكالوريوس فما دون	3.80	-	0.40*	0.57*
	دبلوم عالي	3.40		-	0.16
	ماجستير فما فوق	3.23			-
الدافعية الالهامية		المتوسط الحسابي	بكالوريوس فما دون	دبلوم عالي	ماجستير فما فوق
	بكالوريوس فما دون	3.81	-	0.38*	0.74*
	دبلوم عالي	3.43		-	0.37*
	ماجستير فما فوق	3.07			-
الاستثارة العقلية		المتوسط الحسابي	بكالوريوس فما دون	دبلوم عالي	ماجستير فما فوق
	بكالوريوس فما دون	3.57	-	0.24*	0.39*
	دبلوم عالي	3.32		-	0.14
	ماجستير فما فوق	3.18			-
الاعتبارية الفردية		المتوسط الحسابي	بكالوريوس فما دون	دبلوم عالي	ماجستير فما فوق
	بكالوريوس فما دون	3.94	**-**	**0.49***	**0.79***
	دبلوم عالي	3.45		**-**	**0.31**
	ماجستير فما فوق	3.14			**-**
الدرجة الكلية		المتوسط الحسابي	بكالوريوس فما دون	دبلوم عالي	ماجستير فما فوق
	بكالوريوس فما دون	3.75	**-**	**0.40***	**0.59***
	دبلوم عالي	3.35		**-**	**0.20***
	ماجستير فما فوق	3.16			**-**

يُلاحظ من الجدول (31) أن الفروق بين المتوسطات الحسابية في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة التحويلية، كانت لصالح المعلمين من فئة "بكالوريوس فما دون"، وفئة "دبلوم عالي" في الدرجة الكلية، وفي الأبعاد الخمسة كافة، فضلاً عن وجود فروق لصالح المعلمين من فئة "دبلوم عالي" عند مقارنتهم مع المعلمين فئة "ماجستير فما فوق".

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

اشتمل هذا الفصل على مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء أسئلة الدراسة وكما يأتي:

أولاً : مناقشة نتائج السؤال الأول الذي ينص على "ما درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين"؟

أشارت النتائج في الجدول (6) الى أن درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.46) وقد يستدل من هذه النتيجة أن المعلمين يرون في مديريهم أن ذكاءهم الروحي متوسطاً . وحيث أن هذه الدرجة المتوسطة ليست بمستوى الطموح إلا أنها ليست سلبية . وربما تعود هذه النتيجة إلى أن المديرين لم يكن لديهم تصور واضح عن ماهية هذا النوع من الذكاء , ومايعنيه , أو أنهم لم يدركوا أهميته , أو تم النظر اليه من زاوية دينية وشخصية , إقتصرت على علاقة المدير بخالقه دون النظر إلى أهمية هذا الذكاء في التعامل مع الآخرين داخل المؤسسة التربوية . وقد تعزى هذه النتيجة المتوسطة أيضاً إلى قلة الإهتمام من جانب المديرين بالذكاء الروحي وبأبعاده , وربما كانت نظرتهم قاصرة إلى مايهدف إليه هذا الذكاء . وعلى الرغم من ذلك , فإن المديرين في ضوء النتائج التي تّم التوصل إليها , تتوافر لديهم درجة مقبولة من الذكاء الروحي تمكنهم من أداء مهماتهم الإنسانية والإدارية وفقاً لما مطلوب منهم .

واتفقت هذه الدراسة مع ماتوصلت اليه دراسة الربيع (2012) لكنها اختلفت مع دراستي الخفاف وناصر (2012) وصيوان (2016) واللتين توصلتا إلى أن درجة الذكاء الروحي كانت مرتفعة .

أما بالنسبة لأبعاد الذكاء الروحي فقد تمت مناقشتها على النحو الآتي:

1 : ُبعد الوعي

أظهرت النتائج في الجدول (7) أن الدرجة الكلية لهذا الُبعد كانت متوسطة , إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.59) بانحراف معياري (0.49) . وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان يؤدون ماعليهم من فروض دينية يومية وبخاصة فريضة الصلاة , والإلتزام بأداء هذه الفريضة وربما حث المعلمين والعاملين الآخرين على الإلتزام بالأمور الدينية , وأدائها بأوقاتها , وقد تعود هذه النتيجة إلى كون المديرين من الذين يجيدون الإصغاء , فهم يستمعون جيدا لما يقال لهم , ويستجيبون لما يطلب منهم , في ضوء الإمكانات المتاحة . وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن المديرين أنفسهم يبحثون عن نقاط الإتفاق مع الآخرين عند حدوث خلاف أو صراع , ليتمكنوا من تحقيق قدر مناسب من التفاهم بين الطرفين وتجاوز السلبيات وحل الخلافات . أو أن تعزى هذه النتيجة إلى أن المديرين يحتكمون إلى مشاعرهم عند تعاملهم مع الآخرين بدلاً من الإحتكام إلى العقل , وربما جاءت هذه النتيجة انعكاساً لما يقوم به المديرون من محافظة على توازنهم والسيطرة على المواقف عندما تصبح المواقف معقدة وتصعب ادارتها بطرق فاعلة . ولذلك فقد يلجأ هؤلاء المديرون الى مراجعة المواقف التي واجهوها باستمرار للتغلب على أية عقبة وتجاوز أية مشكلة . وقد تعزى هذه النتيجة كذلك الى ما يمتلكه المديرون من

احساس مرتفع فيما يتعلق بالأفراد العاملين ومشاعرهم, والتعامل معهم بطريقة تتناسب وتلك المشاعر, فضلاً عن إيمانهم بأن تعدد العقول خير من العقل الواحد, لذلك فهم يعتمدون على العاملين في رؤية الأشياء والمواقف حتى وإن اختلفت عن نظرتهم لتلك الاشياء والمواقف .

2. ُبعد المقدرة على التسامي

اشارت النتائج في الجدول (8) أن الدرجة الكلية لهذا الُبعد كانت متوسطة , بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.50) . وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن المديرين يراعون مشاعر الآخرين ويهتمون بها, ويعيرونها اهتماماً كافياً . وربما تعود إلى أن المديرين يقدمون أفضل ما لديهم في العمل ليعكسوا صورة إيجابية عن ممارساتهم ونشاطاتهم وادارتهم لمدارسهم . أو تعزى هذه النتيجة إلى أن المديرين يبدون نوعاً من التعاطف في أثناء تعاملهم مع المعلمين أو العاملين الآخرين لكسب ودهم ورضاهم وتعاونهم , ولذلك فقد يتغاضى المديرون عن الأقوال السلبية التي يسمعونها أو تصل إليهم بطريقة أو أخرى من العاملين أنفسهم , مما قد يزيد في قبول المديرين من العاملين معهم . وربما تعود هذه النتيجة إلى أن المديرين يعاملون الآخرين بطريقة أفضل من الطريقة أو الأسلوب الذي يتعامل به العاملون مع مديريهم . وقد تنسب هذه النتيجة أيضاً الى مقدرة المديرين على ممارسة الإتصال والتواصل مع العاملين في مدارسهم بطريقة إيجابية وفاعلة , بحيث يمكن من خلالها التغلب على كثير من السلبيات في العمل . فضلا عن ذلك فإن المديرين ربما يحتكمون إلى ضمائرهم في كثير من المواقف التي يواجهونها , فيشعر العاملون بالإطمئنان والراحة النفسية , وقد تعود هذه النتيجة كذلك إلى ما يمتلكه المديرون من الإيثار , بتفضيل الآخرين عليهم , وهذا من شأنه أن يضفي مناخاً إيجابياً على طبيعة العمل في المدارس .

3- ُبعد الامتنان

يبدو من النتائج في الجدول (9) أن الدرجة الكلية لـُبعد الامتنان كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.54) بانحراف معياري (0.55). وقد تنسب هذه النتيجة الى تواضع المديرين في سلوكهم وفي أثناء تعاملهم مع العاملين , مما يعطي تصوراً ايجابياً عن هؤلاء المديرين , يدفع الأفراد إلى بذل مزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المدرسية , والإقتداء بسلوك مديريهم , كما أن إتصاف المديرين بالصدق قولاً وفعلاً , يعد عاملاً محفزاً للعاملين للإقتداء بهم والسير وفق تصرفاتهم , ّمما قد يؤثر إيجابياً في مسيرة العمل التربوي ويحقق الأهداف المرجوة . وربما عكست هذه النتيجة درجة الإهتمام التي يوليها المديرون للعاملين معهم والعمل على تلبية احتياجاتهم المقبولة والمعقولة . أو أن لدى هؤلاء المديرين إيماناً بالله سبحانه وتعالى يبدو واضحاً من خلال سلوكهم اليومي في أثناء تفاعلهم مع العاملين , أو عندما يواجهون بعض المشكلات سواء أكانت شخصية أم إدارية . ّمما قد يعزز التفاف العاملين حول مديريهم . وربما عكست هذه النتيجة تفاعل المديرين وانسجامهم مع المعلمين والإداريين في المدرسة من خلال ما يقدمونه من شكر وتقدير وإمتنان لمن يقدم لهم المساعدة ويعينهم في إنجاز مهماتهم .

وقد تعود هذه النتيجة إلى أن المديرين يعدون قدوة للآخرين من حيث إلتزامهم بالنظام وتقديرهم لجهود الآخرين والأعمال التي يؤدونها .

4- ُبعد إيجاد المعنى

أشارت النتائج في الجدول (10) الى أن الدرجة الكلية لهذا الُبعد كانت متوسطة، بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.59). وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن المديرين يسعون لتحقيق أهدافهم الحياتية الخاصة فضلاً عن تحقيق أهداف المؤسسات التربوية المسؤولين عن إدارتها . وربما عكست هذه النتيجة ما يقدمه المديرون من عون ومساعدة للعاملين من أجل إنجاز المهمات المكلفين بها . وإن هذا التعاون والمساعدة يضفيا نوعاً من الراحة النفسية على العاملين , ويمكناهم من إنجاز كثير من الأعمال المنوطة بهم . وربما تنسب هذه النتيجة أيضاً إلى حكمة هؤلاء المديرين ومقدرتهم على إتخاذ القرارات التي تتناسب وطبيعة الموضوع وبما يحقق الهدف المطلوب منها . وقد تعود هذه النتيجة إلى النظرة الإيجابية للعمل , بوصفه مقدساً , ينبغي إنجازهُ وفقاً لأفضل الطرق وأحسنها , وبما يعود بالفائدة على جميع أعضاء المجتمع المدرسي , ووفقاً لهذا المنطلق فإنهم يشعرون بفائدة وقيمة ما يقدمونه للآخرين , وربما أدى ذلك إلى سعيهم لتغيير حياة المعلمين نحو الأفضل . وقد تعزى هذه النتيجة كذلك إلى أن هؤلاء المديرين يستفيدون من أخطائهم ويعملون على تلافيها في حياتهم العملية المستقبلية من أجل تحقيق أهداف مدارسهم والارتقاء بها .

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: ما درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين"؟

أظهرت النتائج في الجدول (11) أن الدرجة الكلية لممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.47) بانحراف معياري (0.55)**.** وكانت الأبعاد الخمسة لهذا النمط من القيادة بدرجة متوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.38-3.58**) .** ويتضح من هذه النتيجة أن مديري المدارس الثانوية الحكومية يمارسون القيادة التحويلية وأبعادها في أثناء أدائهم لمهماتهم الإدارية والتربوية في مدارسهم خلال اليوم الدراسي إلا أن هذه الممارسة المتوسطة لهذه القيادة لم ترقَ إلى درجة الطموح .وحيث أن الدرجة المتوسطة يمكن عدها إيجابية , فإن المناقشة ستكون من هذا المنظور الإيجابي . وقد تعزى هذه النتيجة إلى ما يتوافر في القيادة التحويلية من خصائص إيجابية تدفع المديرين لممارستها على مستوى مدارسهم , نظراً لقناعتهم بأهميتها ودورها في التعامل الفاعل مع العاملين . وقد يكون للخبرة التي يتمتع بها المديرون دور في تبني أو ممارسة هذا النوع من القيادة التي وجدوا فيها الفائدة المتوقعة للعاملين في المؤسسة التربوية كافة , فهي قيادة أخلاقية إنسانية يرغب المديرون في ممارستها وربما يتقبلها العاملون بشكل أكثر من أنماط القيادة الأخرى . وربما تنسب هذه النتيجة إلى تأكيد وزارة التربية والتعليم على الأخذ بأنماط القيادة الإدارية الحديثة , التي تأخذ في الإعتبار حاجات العاملين والعمل على تلبيتها , والإيمان برؤية المدرسة ورسالتها , فضلاً عن قيام الوزارة بتنظيم دورات تدريبية للمديرين تتعلق باعتماد أنماط القيادة الحديثة ومنها القيادة التحويلية .

واتفقت هذه النتيجة المتوسطة مع ما توصلت إليه دراسة عمرو (2007) , ودراسة سميرات والمقابلة (2014) , واختلفت مع ما توصلت إليه دراسات العنزي (2002) وأبو شعبان وآخرون(2008) , والشريفي والتنح (2010) .

أما بالنسبة لمناقشة كل ُبعد من أبعاد القيادة التحويلية فكانت كما يأتي :

1- ُبعد الإعتبارية الفردية

أشارت النتائج في الجدول (12) أن الدرجة الكلية لهذا الُبعد كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.58) بانحراف معياري (1.08) . وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المديرين يعملون على مساعدة المعلمين العاملين معهم على تطوير نقاط القوة لديهم وبما يحقق أهداف أعمالهم بطريقة فاعلة , وربما جاءت هذه النتيجة لأن المديرين يقضون جزءاً من وقتهم اليومي داخل المدرسة في تقديم التدريب والتعليم المناسبين للمعلمين وبما يمكن من خلاله الإرتقاء بمستوى أداء المعلمين وانعكاس ذلك إيجابياً على أداء الطلبة وسمعة المدرسة . وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن المديرين يعاملون المعلمين بوصفهم أفراداً لكل واحد منهم خصائصه وأنماط سلوكه وقيمه وفاعليته في أداء المهمات الموكولة إليه . أو أن هؤلاء المديرين ينظرون إلى المعلمين بأنهم أفراد لكل فرد حاجاته وإحتياجاته ومقدراته التي تختلف عن زملائه الآخرين , فالتعامل وفقاً لهذا المنظور قد يؤدي إلى تلبية كثير من المطالب والإحتياجات ويحقق أهدافاً متنوعة لأفراد مختلفين .

2- ُبعد التأثير المثالي – سلوك :

أظهرت النتائج في الجدول (13) أن الدرجة الكلية لهذا الُبعد كانت متوسطة، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.53) بانحراف معياري (0.62)، وقد تعود هذه النتيجة إلى أن

المديرين عادة ما يتحدثون عن أهم المبادئ والمعتقدات التي يؤمنون بها , بوصفها مؤشرات ايجابية في العمل قد تدفع الآخرين إلى الاقتداء بها والعمل بموجبها مما قد يولد انطباعاً ايجابياً لدى المعلمين عن مديريهم قد ينعكس ايجابياً في ادائهم لأعمالهم ومهماتهم المكلفين بها. وربما عكست هذه النتيجة أن هؤلاء المديرين يركزون معظم انتباههم واهتمامهم على التعامل مع الأخطاء التي تحدث في أثناء ممارسة المهمات اليومية من المعلمين ومحاولة تلافي هذه الاخطاء وتجاوز العقبات والصعوبات . فضلاً عن انتباههم للشكاوى التي تقدم والعمل على ايجاد الأجوبة المناسبة والحلول المقبولة لها , ومحاولة معالجة الإخفاقات أياً كان مصدرها , بما أن الهدف هو خدمة المصلحة العامة, والإرتقاء بمستوى الأداء وتحقيق السمعة الفضلى للمدرسة والعاملين فيها . وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى شعور المديرين أنفسهم بأهمية امتلاكهم للأهداف والغايات التربوية التي من شانها رفع مستوى المدرسة أكاديمياً وتربوياً وأخلاقياً , والأخذ بيد العاملين فيها نحو التقدم والإزدهار , فضلاً عن تأكيد هؤلاء المديرين على أهمية الشعور الجماعي برسالة المدرسة وأهدافها للعمل على تحقيق هذه الرسالة عن طريق تحقيق أهدافها , بحيث يشمل ذلك جميع العاملين في المدرسة من معلمين وإداريين وعاملين آخرين يقودهم مدير المدرسة .

3- ُبعد الدافعية الإلهامية :

يبدو من الجدول (14) أن الدرجة الكلية لهذا الُبعد كانت متوسطة , اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.49) بانحراف معياري (0.65) . وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن المديرين يتمتعون

بدرجة مناسبة من الثقة بأنفسهم ومقدرتهم على تحقيق الأهداف التربوية , فضلاً عن تحدثهم عن المستقبل بطريقة متفائلة تبعث على الارتياح وتحفزهم على مواصلة العمل , وتؤثر ايجابيا في العاملين معهم . وربما جاءت هذه النتيجة انعكاسا لما ينبغي إنجازه من نشاطات وممارسات , وطريقة الحماس التي يستخدمها في ذلك , إذ قد تعني حالة الحماس أو التعبير وفقاً لهذا الأسلوب إنجاز العمل بدقة واتقان وبالسرعة المقررة . وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى أن المديرين يعملون على توضيح الرؤية المستقبلية لمدارسهم للأفراد العاملين معهم لتتولد لديهم الصورة الواضحة عن هذه الرؤية فيعملون على تحقيقها في ضوء الإمكانات المتاحة لديهم. وفي جميع الحالات يكون المدير هو العنصر الفاعل في تحقيق هذه الممارسات .

4- بُعد الإستثارة العقلية .

يتضح من الجدول (15) أن المتوسط الحسابي لهذا البعد بلغ (3.39) بانحراف معياري (0.62) و بدرجة متوسطة . وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المديرين يميلون إلى تجاوز الأعمال الروتينية ولذلك فهم يقترحون أساليباً وطرقا جديدة في كيفية انجاز المهمات التي يكلف بها العاملون في المدرسة , فضلاً عن دعم المديرين للعاملين معهم في النظر إلى المشكلات التي يواجهونها من زوايا متعددة , وذلك بإتاحة الفرصة لديهم في ذلك , وعدم فرض أي حل أو إقتراح أية طريقة لمعالجة المشكلة الآنية أو العمل على حلها , بل يترك الأمر للأفراد المعنيين بتلك المشكلات . وربما جاءت هذه النتيجة لأن المديرين قد يسعون للحصول على وجهات نظر وآراء مختلفة إزاء حل المشكلات , فتعدد الآراء والأفكار ووجهات النظر يتيح للمديرين إختيار مايكون مناسباً , والذي يعتقدونه بأنه الأفضل والأكثر ملاءمة لحل تلك المشكلات . وربما عكست هذه النتيجة مايقوم به المديرون من مراجعة مستمرة للإفتراضات الناقدة التي يضعونها إزاء الحالات القائمة , بهدف التعرف من أنها مناسبة لها . وبذلك يمكن تجاوز الاخفاقات وتحقيق النجاح للمؤسسة التربوية .

5- ُبعد التأثير المثالي-سمات.

أشارت النتائج في الجدول (16) أن الدرجة الكلية لهذا البُعد كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.38) بانحراف معياري (0.69) . وقد تعود هذه النتيجة إلى أن المديرين يظهرون إحساساً بأنهم أقوياء ويتمتعون بدرجة مناسبة من الثقة تمكنهم من أداء مهماتهم الإدارية والتربوية من جهة ويؤثرون إيجابياً في الأفراد العاملين معهم من جهة أخرى . وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن المديرين يمارسون أساليب سلوكية تجعلهم موضع احترام وتقدير من الآخرين . فإذا ما ساد الاحترام بين الأعضاء العاملين في المدرسة سادت الأخلاق الحسنة في التعامل وانعكس ذلك على الطلبة من عدة جوانب تشمل الجانب الأخلاقي والجانب العلمي ممثلاً بتحصيلهم في المواد العلمية . وربما عكست هذه النتيجة تفضيل المديرين للمصلحة العامة سواء أكانت مصلحة المدرسة أم مصلحة العاملين فيها على مصالحهم الشخصية , وهذا سلوك إيثار يفترض توافره لدى المديرين بوصفهم قادة لمدارسهم لهم دور فاعل في التأثير في العاملين . وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن المديرين يرغبون في أن يكون العاملون معهم يفتخرون بإمكاناتهم ولا يتنازلون عن حقوقهم , ويعتزون بأنفسهم ومكانتهم , ّمما قد ينعكس ذلك إيجاباً على مجمل مكونات العملية التربوية من ناحية وعلى العاملين في المدرسة كافة من ناحية أخرى .

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على :

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان ودرجة ممارستهم للقيادة التحويلية؟

يتبّين من الجدول (17) وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين الدرجة الكلية للذكاء الروحي والدرجة الكلية للقيادة التحويلية ، فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين جميع أبعاد الذكاء الروحي وجميع أبعاد القيادة التحويلية . وقد تعزى هذه العلاقة إلى أن المديرين الذين يمتلكون الذكاء الروحي بالدرجة المقبولة يتمكنون من ممارسة القيادة التحويلية . بمعنى آخر يوجد علاقة طردية بين كلا

المتغيرين . اذ كلما زادت درجة الذكاء الروحي لدى المديرين , زادت معها درجة ممارستهم للقيادة التحويلية. لا سيما أن كلا المتغيرين يرتبطان بالأخلاق الحسنة والقيم والمبادئ الانسانية . وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن المديرين الذين يتمتعون بالذكاء الروحي قد يسهمون في توفير بيئة تربوية مناسبة تمكنهم من ممارسة القيادة التحويلية بفاعلية . وربما تعزى هذه النتيجة الى ان الذكاء الروحي وما يمكن أن يمنحه للمديرين من مقدرة مناسبة على التسامي , وزيادة في درجة الوعي لديهم بالأمور والقضايا المحيطة بطبيعة عملهم , وايجاد المعنى والشعور بالإمتنان لمن يقدم لهم العون والمساعدة , قد يؤدي ذلك إلى ايجاد علاقات انسانية ايجابية مع العاملين كافة , من شأنها الاسهام في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية , وهذا ما يتفق مع القيادة التحويلية في تأكيدها على القيم والأخلاق لجميع أطراف العملية التربوية .

رابعاً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تُعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

تمت مناقشة هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

أ. متغير الجنس:

أظهرت النتائج في الجدول (18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى **($\alpha \leq 0.001$)** في الدرجة الكلية للذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور, إذ بلغت القيمة التائية (3.447) . ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.005$) في

بُعدي " المقدرة على التسامي " و" الوعي " إذ بلغت القيمة التائية (4.262) و (6.155) على التوالي ولصالح الذكور . ولم تكن هناك فروق دالة احصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في بعدي "ايجاد المعنى" و "الإمتنان" .وقد وتعزى هذه النتيجة ذات الفروق الدالة احصائياً إلى أن الذكور لديهم التزام ببعض القضايا الروحية اكثر من الاناث .وربما يأخذ الذكور في الإعتبار مشاعر الاخرين ويهتمون بها ويقدمون أفضل ما لديهم بشكل اكثر من الاناث . وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن الذكور , بحكم واقعهم الاجتماعي وطبيعة تعاملهم مع الآخرين ومقدرتهم على التحمل والصبر, وتمكنهم من مواجهة المواقف الصعبة , كانوا أكثر تأثرا بالجانب الروحي الذي أدى إلى إرتفاع متوسط الإجابة لديهم مقارنة بالإناث اللاتي لهن وضع خاص بهن , يتأثرن بالقيم والعادات والتقاليد الإجتماعية , ويخضعن لها في جميع أنماط السلوك الذي يصدر عنهن

أما بالنسبة لبُعدي " ايجاد المعنى " و " الإمتنان " اللذين لم تكن الفروق بين الجنسين دالة احصائياً , فقد يفسر ذلك على أساس أن هذين البعدين لم يتأثرا بمتغير الجنس , إذ لم يختلف الذكور عن الإناث في وصف الذكاء الروحي لدى مديريهم , مما قد يشير الى أن الجنس متغير غير مؤثر في هذا المجال.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة جوبتا (Gupta,2012), واختلفت مع ما توصلت اليه دراسات الخفاف وناصر (2012) , و الربيع (2012) , وخورشيدي وعبادي (2012) , والصبحية (2014) التي أشارت نتائجها الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائياً تعزى لمتغير الجنس .

ب . متغير الخبرة :

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (20) الى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.000$) في الدرجة الكلية للذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وفي المجالات كافة . واُستخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لتعرف عائدية الفروق . وأظهرت النتائج في الجدول (21) أن الفروق بين المتوسطات الحسابية في الدرجة الكلية للذكاء الروحي كان لصالح المعلمين الذين لديهم سنوات خبرة "أكثر من عشر سنوات" ، وكذلك في بُعدي " المقدرة على التسامي " والوعي " في حين كانت الفروق لصالح المعلمين الذين لديهم سنوات خبرة اقل من خمس سنوات في ُبعدي "ايجاد المعنى " و"الإمتنان " . ويستدل من هذه النتيجة أن متغير الخبرة من المتغيرات المؤثرة في إحداث فرق في الإستجابة بين ذوي الخبرة من فئات مختلفة .

فالفرق الذي يعزى لذوي الخبرة "أكثر من عشر سنوات" فيما يتعلق بالدرجة الكلية وبعدي " المقدرة على التسامي " و " الوعي " قد ُيفسر على أن المعلم كلما أمضى فترة زمنية أطول إكتسب معرفة ووعياً وإدراكاً أكثر لما يحيط به , وقد يكون أكثر الماماً بمجريات الأمور . إذ من خلال ملاحظة المعلمين أصحاب الخبرة الطويلة لمسيرة الأحداث داخل مدارسهم وإدراكهم لما يتصرف به مديروهم , يكون بمقدورهم تشخيص تلك الأحداث , وتعّرف أنماط السلوك التي يمارسها المديرون , ويكونوا على بينة بما يقوم به هؤلاء المديرون من وظائف ومهمات تتعلق بطبيعة عملهم , وبتعاملهم مع العاملين الآخرين في المدرسة . وبما أن الممارسات المرتبطة بالذكاء الروحي لاتدرك بسهولة , فقد يكون للمعلم صاحب الخبرة الطويلة , من خلال معايشته مع مديره الحالي ومن خلال مناقشاته وتساؤلاته واستفساراته مع أقرانه من المعلمين , تصور أشمل وتعبير أوضح عن ما يدور في مدرسته , وربما كان لديه إدراك أدق لما يصدر عن مديره

من سلوك قد يمثل بعضاً من الجانب الروحي لسلوك ذلك المدير والذي يمكن من خلاله تقديم انطباع أفضل عن طبيعة الذكاء الروحي لدى هذا المدير.

أما بالنسبة للمعلمين من ذوي الخبرة القصيرة " أقل من خمس سنوات " والذين كان الفرق لصالحهم فيما يتعلق ببعدي " ايجاد المعنى " و " الإمتنان " فقد يعزى ذلك إلى أن هؤلاء المعلمين من الشباب حديثي الخبرة بالعمل التربوي يريدون إثبات مقدرتهم وكفاءتهم في العمل , لذلك فهم قد يكونوا أكثر إهتماماً بما يجري داخل المدرسة , وقد يرغبون في الحصول على أية معلومة تتعلق بأداء المدير وسلوكه اليومي في أثناء تعامله مع أعضاء المدرسة , وربما انتبهوا لأنماط السلوك الصادرة عن المدير واستفسروا عن ما يهدف إليه المدير من وراء هذه الأنماط , بهدف تكوين صورة لديهم عن مجريات الأحداث داخل المدرسة . وربما أرادوا من وراء ذلك أن يوصلوا رسالة إلى إدارة المدرسة والزملاء المعلمين بأنهم على إطلاع ولديهم المعرفة الكافية لما يجري في المدرسة سواء ما يتعلق بالإدارة المدرسية وما يحصل بين المعلمين وأطراف العملية التربوية كافة من ممارسات وتفاعلات .

ج - متغير المؤهل العلمي .

يتبين من نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الكلية للذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، إذ بلغت قيمة "ف" (31.152). و كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جميع مجالات استبانة الذكاء الروحي . واشارت النتائج في الجدول (24) الى أن الفروق وفقاً لاختبار شيفيه (Scheffe) تعزى للمؤهل العلمي" بكالوريوس فما دون " في الدرجة الكلية وفي المجالات الأربعة , عند مقارنتهم مع أصحاب المؤهلين الآخرين .فضلاً عن وجود فرق لصالح حملة " دبلوم عالٍ " عند مقارنتهم مع حملة " ماجستير فما فوق " في مجال " إيجاد المعنى "

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين من حملة " بكالوريوس فما دون " يشغل معظمهم وظائف إدارية , وإنهم على إتصال مباشر بالمدير , ومن ثم فقد يكونوا أكثر مقدرة على تشخيص الأنماط السلوكية للمدير ولا سيما تلك التي ترتبط بالذكاء الروحي . وربما تعزى هذه النتيجة إلى

أن المعلمين من حملة هذا المؤهل , يريدون إثبات ذواتهم ومقدرتهم على مواصلة العمل المدرسي , وأن لديهم الإمكانات التي تؤهلهم لذلك . لذلك قد يهتم هؤلاء المعلمون بملاحظة السلوك الصادر عن المدير ومناقشته مع الزملاء , والتوصل إلى إستنتاج بصدده , وبخاصة إذا كان ذلك السلوك ذا طبيعة غامضة تتطلب المناقشة والاستفسار والتوضيح .

وقد يرى المعلمون من حملة البكالوريوس فما دون , أنهم بعملهم هذا يعطون صورة إيجابية لإهتمامهم بما يجري داخل المدرسة من أحداث , سواء لإدارة المدرسة أم للزملاء . وربما عكست هذه النتيجة رغبة هؤلاء المعلمين في تعرف كل صغيرة وكبيرة تحدث داخل جدران المدرسة .

أما بالنسبة لحملة الدبلوم العالي , الذين كان الفرق لصالحهم بالنسبة لمجال " ايجاد المعنى " , عند مقارنتهم بحملة الماجستير فما فوق , فإن هذه الفئة الثانية لها ما يشغلها عن ما يحدث في المدرسة . فقد تكون لدى حملة الماجستير فما فوق تطلعات وطموحات خارج جدران المدرسة ينشغلون بها , ولا يلتفتون إلى ما يجري حولهم , أو إن أدركوا ذلك فالأمر لا يهمهم , لأنهم ينشغلون بقضايا أخرى تتمثل في الحصول على وظيفة تناسب الشهادة العلمية التي حصلوا عليها.

واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة جوليدار وجودرازي (2012 ,Jeloudar&Goodarzi) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير المؤهل الأكاديمي تعزى لحملة الماجستير .

خامساً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص على :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية تُعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

تمت مناقشة هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وكما يأتي :

أ. **متغير الجنس:**

أشارت النتائج في الجدول (25) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغير جنس المعلم في الدرجة الكلية، إذ بلغت القيمة التائية (1.174-) وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.241$) . ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في جميع الأبعاد باستثناء بعد التأثير المثالي (سلوك) , إذ بلغت القيمة التائية لهذا البعد (3.811) وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.000$).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات لديهم المقدرة على إدراك ماهية القيادة التحويلية والممارسات التي تدل على تطبيقها مما يستدل بأن الجنس ليس من المتغيرات التي يمكن أن تحدث تمييزاً أو إختلافاً في وصف مديري المدارس الثانوية عند ممارستهم للقيادة التحويلية بأبعادها كافة باستثناء ُبعد " التأثير المثالي" (سلوك) إذ كان الفرق لصالح الذكور. وقد تنسب هذه النتيجة إلى أن الذكور عادة ما يتحدثون عن مبادئهم وأفكارهم ومعتقداتهم بشكل أكثر من الإناث أو أن الممارسات الخاصة بهذا البعد قد تكون أكثر مرغوبية من حيث التطبيق للذكور مقارنة بالإناث لذلك كانت هناك فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير جنس الذكور .

وهذا قد يشير إلى أن الجنس وفقاً لفقرات هذا البعد كان متغيراً مؤثراً في إحداث الإستجابة المعبرة عن رغبات وإهتمامات ومشاعر كل جنس .

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة روج (Rugg,2002) , ودراسة عمرو (2007) واختلفت مع ما توصلت اليه دراسة أبو شعبان وآخرون (2008) , ودراسة سميرات ومقابلة (2014) .

ب . متغير الخبرة :

يتبين من نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (27) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية في الدرجة الكلية , إذ بلغت قيمة "ف" (4.805) وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.009$)، كما وجدت فروق دالة إحصائياً في أبعاد : " التأثير المثالي _ سمات " و " التأثير المثالي _ سلوك" و " الدافعية الالهامية " ولم تكن هناك فروق دالة إحصائياً في ُبعدي "الإستثارة العقلية " و " الإعتبارية الفردية " ولتعرف عائدية الفروق أُستخدم إختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية الذي أظهرت نتائجه في الجدول (28) أن الفروق كانت لصالح المعلمين ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات)، وذوي الخبرة (عشر سنوات فأكثر) في الدرجة الكلية وفي ُبعد " الدافعية الإلهامية " في حين كانت الفروق في ُبعدي " التأثير المثالي _ سمات " و " التأثير المثالي _ سلوك" لصالح المعلمين ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات).

وقد يستدل من هذه النتيجة أن الخبرة متغير مؤثر في إحداث إختلاف في وصف ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للقيادة التحويلية سواء في الدرجة الكلية أم بعد " الدافعية الالهامية " لذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات)، و(عشر سنوات فأكثر) وقد تُفسر هذه النتيجة بأن المعلمين من فئة الخبرة القليلة (أقل من خمس سنوات) لديهم رغبة قد تشكّل قوة دافعة للعمل والإنجاز , لاسيما وأنهم في بداية حياتهم العملية , يريدون إثبات ذواتهم , ومقدرتهم على النجاح في المهمات التي توكل إليهم . ولذلك جاءت الفروق لصالحهم فيما يتعلق بالدرجة الكلية وفي جميع الأبعاد الثلاثة التي

كانت الفروق فيها دالة إحصائياً . وفيما يتعلق بالمعلمين ذوي الخبرة الطويلة " عشر سنوات فأكثر " فربما تعزى النتيجة إلى أن السنوات التي أمضوها في العمل المدرسي أكسبتهم معرفة يمكن من خلالها التمييز بين أنماط القيادة المدرسية , فوجدوا في ممارسة المديرين لهذه الأبعاد فائدة لهم وللمدرسة بشكل عام . مما قد يعني أن الخبرة تكون مهمة في تشخيص الأنماط التي يمكن قبولها ووصفها بأنها أنماط إيجابية تحقق أهداف العملية التربوية من جهة وأهداف العاملين في المدرسة من جهة أخرى .

واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة روج (Rugg,2005) ودراسة عيسى (2008) ودراسة أبو شعبان وآخرون (2008) ودراسة خلف (2010) ودراسة سميرات ومقابلة (2014) .

ج. متغير المؤهل العلمي .

يُلاحظ من الجدول (30) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التحويلية في الدرجة الكلية وفي جميع الأبعاد تعزى لمتغير المؤهل العلمي وأظهرت نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) في الجدول (31) أن الفروق كانت لصالح المعلمين الذين يحملون مؤهل "بكالوريوس فما دون" والذين يحملون مؤهل " دبلوم عالي" في الدرجة الكلية وفي الأبعاد الخمسة كافة . وقد تعزى هذه النتيجة الى أن المعلمين الذين يحملون مؤهلي "بكالوريس فما دون" و"دبلوم عالي" قد يكونوا أكثر إهتماماً وربما أكثر وعياً وإدراكاً لما يجري داخل مدارسهم, ذلك لأنهم جزء من المدرسة وهدفهم الارتقاء بمستوى مؤسستهم , فتكون لديهم المقدرة على تعرّف الممارسات التي يقوم بها المديرون والمتعلقة بالقيادة التحويلية . وقد يعني هذا تمكن المعلمين من تشخيص هذه الممارسات القيادية وربما أيدوا إستخدامها وأكدوا أهميتها , لأنها قد تنسجم مع رغباتهم وحاجاتهم , وربما تحقق طموحاتهم .

أما بالنسبة لحملة مؤهل " ماجستير فما فوق " فقد تكون إهتماماتهم بعيدة عن بيئة المدرسة , وقد تكون طموحاتهم الحصول على موقع وظيفي مناسب في واحدة من الجامعات أو مؤسسة تابعة للتعليم العالي وبما يتواءم مع تحصيلهم الأكاديمي وشهادتهم

العليا, لذلك فقد لا يركزون على ما يحدث داخل المدرسة , ولا ما تتم فيها من ممارسات سواء أكانت إدارية أم قيادية , وربما عدوا وجودهم في المدرسة مسألة وقت , ومهما طال الوقت فإنهم , وفقاً لتصوراتهم , سيغادرون المدرسة , فلا يعيرون أي اهتمام أو انتباه لما يجري داخل المدرسة . وبشكل عام , يمكن القول أن متغير المؤهل العلمي من المتغيرات المؤثرة في إحداث فرق في تحديد نمط القيادة التحويلية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية الحكومية .

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أبو شعبان وآخرون (2008) , واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات عمرو (2007) وعيسى (2008) , وخلف (2010) , وسميرات ومقابلة (2014) .

التوصيات :

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات الآتية :

1- أظهرت نتائج السؤال الأول أن درجة الذكاء الروحي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة وعليه يوصى بالآتي :

- اقامة الدورات التدريبية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان لتوضيح مفهوم الذكاء الروحي وأبعاده .

2- أظهرت نتائج السؤال الثاني الى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة , وعليه يوصى بالآتي :

- اقامة دورات تدريبية وورش عمل توضح انواع القيادة وكيفية ممارستها

3- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان .

4- إجراء دراسات أخرى تتناول العلاقة بين الذكاء الروحي ومتغيرات أخرى مثل : الالتزام التنظيمي , والثقافة التنظيمية .

5- بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين الذكاء الروحي والقيادة التحويلية ّمما يعني إمكانية وضع معايير أو مقاييس للتحقق من توفر الذكاء الروحي لمن يراد تعيينه مديراً لمدرسة ثانوية حكومية أو ضرورة وجود نسبة مرتفعة من الذكاء الروحي لديهم .

المراجع

المراجع

أ _ المراجع العربية :

أبو شعبان، قمر، ابو سمرة، محمود، والطيطي، محمد،(2010)." مدى توافر السمات القيادية التحويلية لدى مديري مدارس مدينة القدس"، **مجلة الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك**،العدد المزدوج (7،8)، 60-85.

أحمد، مدثر سليم (2004). الذكاء الروحي لدى طلاب الجامعة وعلاقته بتوافقهم النفسي الاجتماعي وتوافقهم المهني .**المؤتمر السنوي الحادي عشر للإرشاد النفسي مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس,القاهرة , جمهورية مصر العربية .**

بني عطا, سالم محمود (2005) . **درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة الأردنية لنمطي القيادتين التحويلية والتبادلية وعلاقتهما بالإحتراق النفسي والعلاقة البينشخصية عند المعلمين** , (أطروحة دكتوراة غير منشورة) , جامعة عمان العربية للدراسات العليا ,عمان ,الأردن .

بوزان ، توني (2005). **قوة الذكاء الروحي**، ط1 ,الرياض: مكتبة جرير.

الحربي، قاسم بن عائل (2007). التنمية المهنية للقيادات التربوية في إلدارة مدرسة المستقبل بدول الخليج العربي في ضوء القيادة التَّحويلّية، **مجلة دراسات في التعليم الجامعي**، 6 ، 101- 125.

الحريري، رافدة ، جلال، ابراهيم (2007). **الإدارة والتخطيط التربوي**، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

الخفاف، إيمان عباس علي وناصر، أشواق صبر (2012). الذكاء الروحي لدى طلاب جامعة المستنصرية , **مجلة كلية التربية الأساسية** ، 3 (75)، 377-455.

الخفاف، إيمان عباس (2010). **الذكاءات المتعددة برنامج تطبيقي**، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

خلف، محمد كريم (2010). **علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤوساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة الإسلامية بغزة، (**رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الربيع، فيصل خليل (2012). "الذكاء الروحي وعلاقته بالجنس ومستوى التحصيل لدى طلبة كلية التربية في جامعة اليرموك بالأردن"، **المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 9، (4)**، 353-364.

الرفاعي , زهراء سيد محمد (2013). **علاقة نمطي القيادتين التحويلية والتبادلية لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت بتمكين المعلمين من وجهة نظرهم** .(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط , عمان : الأردن .

السبيعي، عادل (2009).**الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير**، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

سميرات، سمر أكثم، والمقابلة، عاطف (2014). "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحوهم"، **دراسات العلوم التربوية،** 41، (1)،513-536.

الشرقاوي، مريم محمد (2006). **الإدارة المدرسية**، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.

الشريفي، عباس, والتنح ، منال (2010). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية من وجهة نظر معلميهم، **مجلة علوم إنسانية،** (45)، 201-220.

الصبحية، حنان بنت خلفان (2014). **الذكاء الروحي وعلاقته بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى طلاب وطالبات معهد العلوم الشرعية بسلطنة عمان.**(رسالة ماجستير غير منشورة)،جامعة نزوى، نزوى , عُمان.

صيوان، إقبال محمد (2016) . **الذكاء الروحي وكشف الذات وعلاقتهما بالتفكير الإيجابي لدى طلبة الجامعة.(أطروحة دكتوراه غير منشورة)**، جامعة ديالى، ديالى ,العراق.

الضبع ، فتحي (2012). "الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى عينة من المراهقين والراشدين" , **دراسات عربية في التربية وعلم النفس** ، 39(1) ، 137-176.

الطويل، هاني (2006). **الإدارة التربوية والسلوك المنظمي.** ط4، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

العبادي ,هاشم (2013). الجوانب الاساسية للذكاء الروحي ودورها في ممارسات القيادة الاخلاقية , **مجلة كلية الكوفة** ,7 (1) , 871 - 888 .

العجمي، محمد حسين (2010). **الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية،** ط2 ، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

العدواني، حنان (2013). **الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بالضغوط النفسية التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم،**(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

عطوي، جودت (2004). **الإدارة المدرسية الحديثة.** ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العلاق، بشير (2010). **القيادة الإدارية.** عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

العمراني، عبد العزيز (2004). **تطوير أداة لقياس سلوكات القيادة التحويلية في الإدارة التربوية،** (أطروحة دكتوراه غير منشورة) ,الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

العمري، مشهور بن ناصر (2004). **العلاقة بين خصائص القيادة التحويلية ومدى توفر مبادئ إدارة الجودة الشاملة،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض،المملكة العربية السعودية.

عمرو، ميرفين (2007). **مدى توافر ملامح القيادة التحويلية لدى رؤساء أقسام الإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم في فلسطين من وجهة نظر المشرفين التربويين،** (رسالة ماجستير غير منشورة) ,جامعة القدس، القدس, فلسطين.

العنزي , حمود عايد جمعان (2005) . **القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلميهم** , (أطروحة دكتوراة غير منشورة), الجامعة الأردنية , عمان , الأردن.

عويضة , شيماء محمد (2014). **فاعلية الارشاد الوجودي في تحسين الذكاء الروحي والكفاءة الذاتية المدركة لدى المصابات بسرطان الثدي في الأردن** . (رسالة ماجستير غير منشورة) , الجامعة الأردنية ,عمان , الاردن .

عيسى، سناء محمد (2008). **دور القيادة التحويلية في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين

الغدامي , فاطمة بنت محمد (2011) . **الذكاء الروحي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان** (رسالة ماجستير غير منشورة) ,جامعة نزوى , نزوى, سلطنة عمان .

قنديل، علاء محمد سيد (2010). **القيادة الإدارية وإدارة الابتكار،** عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

محمد، عايدة ذيب وقطناني، محمد حسين (2010). **الانتماء والقيادة والشخصية لدى الأطفال الموهوبين والعاديين,** عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.

المطيري، يوسف بن خالد مرزوق (2013). **دور الأنماط القيادية لأعضاء هيئة التدريس في تنمية المهارات الإدارية لدى طلاب كلية الملك خالد العسكرية** . (رسالة ماجستير غيرمنشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ,الرياض ,المملكة العربية السعودية .

محمد ,عبد السلام سالم (2000). الاتجاهات الحديثة في دراسة الذكاءات المتعددة، دراسة تحليلية في ضوء نظرية جاردنر، **المؤتمر العلمي السنوي الثامن، مستقبل سياسات**

التعليم والتدريب في الوطن العربي في عصر العولمات وثورة المعلومات، المجلد الأول، كلية التربية: جامعة حلوان, حلوان , جمهورية مصر العربية .

مهدي ,عباس عبد, والعرفي , عبدالله بالقاسم (2008). **مدخل إلى الإدارة التربوية** , ط2, بنغازي : دار الكتب الوطنية .

الموسوي، رضا (2010). **سيكولوجية الذكاء نظرية ستيرنبرغ الثلاثية في الذكاء والعامل العام**، بحث منشور على الانترنت.

نشوان، يعقوب، ونشوان، جميل (2004). **السلوك التنظيمي في الإدارة والاشراف التربوي**، عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.

الهواري، سيد (1996). **ملامح مدير المستقبل من القيادة التبادلية إلى القيادة التحويلية**، القاهرة: مكتبة عين شمس.

وزارة التربية والتعليم ,(2015/2014). **إحصائية توزيع المعلمين حسب السلطة والمديرية والجنس والمرحلة** , عمان :الأردن.

ب _ المراجع الأجنبية

Allix, N, M. (2000): Transformational leadership, democratic ordespotic, **Educational Management&Administration,**28(1),7-20.

Amram, Y. (2007). What is spiritual intelligence ?An ecumenical grounded theory. **Working paper of the Institute of Transpersonal Psychology, Palo, Alto, CA.**

Avolio , B.J &Bass, B.M. (2004) **Multifactor leadership questionnaire Manual and simpler set.** Redwood City,CA: Mindgarden.

Bass, B., Avolio. B. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oacks, CA: Sage Publications.

Bonaros, D. J, (2006). A study of transformational leadership and student achievement in inner-city elementary schools, **DAI – A** , 67 (2), 111-120.

Burns, J. M. (1978), **Leadership**, NewYork: Harper.

Buzan, T. (2001). **The power of spiritual intelligence**, New York, HarperCollins Publishers LTD.

Dougherty, T. (2011). The relationship between spirituality spiritual intelligence and leadership practices in student leaders in the Byu idaho **.**student activites program , **A cademy of Management Journal**,, 72(12), 50-59.

Ebrahimi, A., Keykhosrovani, M., Dehghani, M., & Javdan, M. (2012). Investigation the relationship between resiliency, spiritual intelligence and mental health of a group of undergraduatestudents. **Life Science Journal,** 9 (1), 67-70.

Eby. B. (2004). Effective women principals transformational leadersh in urban settings, University of Cincinnati, Dissertation Abstract International. **DAY-A** 65(08), 2845.

Emmons, R. (2000a). Is spirituality intelligence? Motivation, cognition and the psychology of the ultimate concern. **International Journal for the Psychology of Religion,** 10 (1), 3-26.

Emmons, R. (2000b). Spirituality and intelligence: Problems and prospects. **International Journal for the Psychology of Religion**, 10 (1), 57-64.

Gardner, H, (1991). **The unschooled mind: How children think and how schools should teach**, New York: Basic books.

Gardner, H, (1997). Multiple intelligence as a partner in school improvement **Educational Leadership**, Vol. (55), N(1).

Giesek ,A. R. (2015). The relationship between spiritual intelligence mindfulness and transformational leadership among public Higher education leaders**,DAI – A** , 75 (8) E.

Gupta, G. (2012). Spiritual intelligence and emotional intelligence in relation to self-efficacy and selfregulation among college students. **International Journal of Social Sciences & Interdisciplinary.Research,** 1(2), 60-69.

House, R. J. (1995). leadership in the twenty-first century: A speculative inquiry. In A. Howard (ed) **The Changing Nature of Work**, , San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Jeloudar, S. & Goodarzi, F. (2012). What is relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among MA anb BA teachers? **International Journal of Business and Social Science**, 3 (8), 299-303.

Johnson, M. (2007). **The effect of multiple intelligence on elemantry students performance,** Phd, Dominican University of calefornia.

Khorshidi, A., & Ebaadi, M. (2012). Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction. **Journal of Applied Environmental and Biological Sciences**, 2 (3), 130-133.

Kondalkar, V. (2007). **Organizational behavior**. 2nd ed, NewDelhi: New Age International Publishers.

Krejcie, R.V & Morgan, D . W.(1970). "Determining sample size for Vesearch activities **Educationnal and Psychological Measurement**,30(3),607-610

Leithwood, K.and Jantzi, D. (1990). Transformational leadership: How Principal can help reform school cultures speeches/ meeting Paper, **Eric ED** 323622, P.49.

Markow, and Scheer, (2003): **The metLife survey of the american teacher.** New York, NY: MetLife Foundation.

Martin ,S,T. (2009). Relationship between the leadership styles of principals and school culture, Phd of Education ,**Electronic Theses and Dissertations** , Paper 269 . http://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/269

Mayer, J, (2000). Spiritual intelligence or piritual Consciousness?. **The International Journal for the Psychology of Religion,** 10 (1), 47-55.

Northouse, Peter, G. (2015). **Introduction to leadership, Concepts and practice**, 3rd ed. , Thousand Oaks , CA : Sage Publications .

Nunnally, J. C. (1994). **Psychometric Theory** .New York. McGraw Hill Book Company.

Ronel, N. (2008)." The Experience of spiritual intelligence". **The Journal of Transpersonal Psychology**, 40,(1), 100-119.

Rugg, L. J. M. (2005). Teacher satisfaction with principal transformational leader behavior, **DAI – A**, 67 (3) .

Sagnak, M. (2010). The relationship between transformational school leadership and ethical climate, Kuram vs. Uygulamada Egitim **Bilimleri, Educational Sciences: Theory and Practice**, 10(2), 1135 -1152.

Sahin,S.(2004). The relation between transformational and transactional leadership style of school principals and school culture. **Educational science:** Theory and Practice Issue, (2), 387- 395.

Saidy, E. Hassan, A. Rahman, F. Jalil, H. Ismail, I. & Krauss, S. (2009). Influence of emotional and spiritual intelligence from the

national education philosophy towards language skills among secondary school students. **European Journal of Social Science**, 9 (1), 61-71.

Selman, V.. (2005). Spiritual intelligence Quotient. **College Teaching Methods & Styles Journal,**1, 23-30.

Skeese,M .(2005). **An assessment of florida schools district superintendent's leadership styles and organizational commitment of district principals** , Unpublished PhD , Dissertatino.

Sternberg, R. (1997). Managerial intelligence: Why IQ isn't enough, **American Journal of Management,** 23(3), 475-493.

Tichy, N. M. and Devanna, M. A. (1990), **The transformational leadership** , New York : John Wiley **.**

Tirri, K., Nokelainen, P.,& Ubani, M. (2006). Conceptual definition and empirical validation of the spiritual sensitivity scale. **Journal of Empirical Theology**, 19(1), 37-62.

Vaughan, F. (2002).What is spiritual intelligence? **Journal of Humanistic Psychology**, 42(2), 16–33.

Wigglesworth, C. (2006).**Why spiritual intelligence is essential to mature leadership**. Conscious Pursuits, available http://integralleadershipreview.com/

Wigglesworth, C.(2004). **Integral spiritual intelligence**: 21 skills in 4 quadrants Unpublished Manuscript, The INNERWORDS Messenger A Newsletter to Spark The Inner Journey. http://www.innerworkspublishing.com/news/vol32/reflections.htm

Yahyazadeh, S.& Lotfi, F. (2012). What is the relationship between spiritual intelligence and Job satisfaction among MA and BA Teachers **International Journal of Business and Social Sciene** 3(8) , 120-127.

قائمة الملحقات

ملحق (1)

استبانة الذكاء الروحي بصورتها الأولية

الأستاذ الدكتور .... المحترم.

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراستها بعنوان **" درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين "**. وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة طويلة ومعرفة ودراية في هذا المجال. نضع بين أيديكم الاستبانة المرفقة . لبيان مدى ملاءمتها لهذه الدراسة . نرجو وضع ملاحظاتكم واقتراحاتكم بصدد فقراتها

من حيث صلاحيتها وانتمائها للمجال الذي وضعت فيه ، وهل هي بحاجة إلى تعديل والتعديل

المقترح . علماً بأن أبدال الإجابة ستكون " دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً"

شاكرة لكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والإحترام

الباحثة

نورعثمان المصري

استبانة الذكاء الروحي

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرة للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
البعد الأول : المقدرة على التسامي							
1	يبدي المديرالعطف في تعامله مع الآخرين.						
2	لديه اتصال عميق بينه وبين الآخرين .						
3	يحتكم الى ضميره عند توجيه افعاله.						
4	يطور مدركات الاشخاص من حوله.						
5	أهدافه تتجاوز العالم المادي .						
6	يعامل الآخرين أحسن مما يعاملونه .						
7	يقدم الآخرين على نفسه						
8	يقدم افضل ماعنده في العمل .						
9	يتغاضى عن الأقوال التي تسبب له الضيق.						
10	يراعي مشاعر الآخرين.						
البعد الثاني :الوعي							
11	لديه احساس مرتفع بمشاعر الآخرين .						
12	يحتكم الى مشاعره عندما يعمل مع الآخرين						
13	يحافظ على توازنه عندما تتعقد الأمور.						
14	ينصت لكل مايقال بدقة.						
15	يقوم بأداء فروض يومية كالصلاة والتأمل لتحقيق التوازن في حياته.						
16	يراقب أفكاره في المناقشات والاجتماعات .						
17	لديه المقدرة على رؤية الاشياء من وجهة نظر الآخرين حتى لو لم يكن متفقا معهم بالرأي.						
18	يبحث عن نقاط تفاهم مشتركة عند حدوث النزاعات.						
19	يراجع الموقف بشكل مستمر .						
20	يسترشد بالحدس عند اتخاذ القرارات المهمة						

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرة للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
البعد الثالث : ايجاد المعنى							
21	يعرف ان مايقوم به من أعمال يخدم اعمالا أكبر .						
22	لديه هدف لحياته يسعى لتحقيقه .						
23	يتخذ قرارات تناسب هذا الهدف.						
24	لديه المقدرة على الاستفادة من التجارب الفاشلة.						
25	يسعى لتغيير حياة المعلم نحو الأفضل .						
26	العمل بالنسبة له مقدس .						
27	يشعر بقيمة مايقدمه للآخرين .						
28	لديه المقدرة على تحمل ما يطلب منه لتحقيق الهدف بشكل غير مألوف أو اتخاذ وجهة نظر مختلفة.						
92	يقدم العون للآخرين .						
30	لديه المقدرة على ايجاد المعاني ليواجه المواقف الضاغطة بفاعلية.						
البعد الرابع : الإمتنان							
31	يخصص وقتا لممارسة العبادات .						
32	يهتم بنفسه وبالآخرين من أجل الترفيه عنهم.						
33	يقدم شكره لكل من يقدم له العون.						
34	يلتزم بالنظام في حياته الرسمية .						
35	يحترم الآخرين.						
36	يظهر الايمان بالله عند مواجهة المشكلات .						
37	يعطي الاهتمام لكل من يحتاج اليه .						
38	يعترف بمساعدة الاخرين له.						
39	يتصف بالصدق مع نفسه ومع الآخرين .						
40	متواضع في سلوكه ولا يتعالى على الآخرين .						

ملحق (2)

استبانة القيادة التحويلية بصورتها الأولية

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرة للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
البعد الأول : التأثير المثالي(سمات)							
1	Instils pride in me for being associated with him /her. يغرس الكبرياء في نفسي لكوني مرتبطا به.						
2	Goes beyond self – interest for the good of the group. يفضل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.						
3	Acts in ways that builds my respect. يتصرف بطرق تجعلني احترامه.						
4	Displays a sense of power and confidence. يظهر احساسا بالقوة و الثقة.						
البعد الثاني :التأثير المثالي(سلوك)							
5	Talks about his/her most important values and beliefs. يتحدث عن أهم مبادئه و معتقداته .						
6	Specifies the importance of having strong sense of purpose. يحدد اهمية امتلاك إحساس قوي بالغاية و الهدف.						
7	Concentrates his /her full attenciton on dealing with mistakes, complains,and failures يركز انتباهه الكامل على التعامل مع الأخطاء و الشكاوي و الفشل.						
8	Emphasizing the importance of having collective sense of mission. يؤكد اهمية الحس الجماعي برسالة المدرسة.						

الرقم	الفقرة	انتماء الفقرة للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
البعد الثالث : الدافعية الإلهامية							
9	Talks optimistically about the future. يتكلم بتفاؤل عن المستقبل.						
10	Talks enthusiastically about what needs to be accomplished. يتكلم بحماس عما يجب إنجازه.						
11	Articulates a compelling vision of the future. يقدم رؤية مستقبلية مقنعة.						
12	Expresses confidence that goals will be achieved. يعبر بثقة عن ان الاهداف سوف يتم تحقيقها						
البعد الرابع : الاستثارة العقلية							
13	Re-examines critical assumptions to question whether are appropriate. يعيد فحص الافتراضات الناقدة للتأكد من أنها مناسبة .						
14	Seeks differing perspective when solving problems. يميز بين وجهات النظر المختلفة عند حله للمشكلات.						
15	Gets me to look at problems from many different angles. يتيح لي الفرصة أن انظر للمشكلات من زوايا مختلفة .						
16	Suggests new ways of looking at how to complete assignments. يقترح طرقا جديدة للنظر في كيفية إنجاز المهمات.						

البعد الخامس: الإعتبارية الفردية							
						Spends time teaching and coaching. يقضي وقتا في التعليم و التدريب.	17
						Treats me as an individual rather than just as a member of group. يعاملني بوصفي فردا وليس مجرد عضو في مجموعة.	18
						Considers me as having different needs , abilities , and aspirations from others. يعتبرني شخصا لديه احتياجات, و مقدرات و طموحات مختلفة عن الآخرين.	19
						Helps me to develop my strengths. يساعدني في تطوير نقاط القوة لدي.	20

الملحق(3)

قائمة بأسماء الأساتذة محكمي الاستبانتين.

الرقم	الاسم	التخصص	الجامعة
1	أ.د. عبد الجبار البياتي	إدارة تربوية	الشرق الأوسط
2	أ.د. غازي خليفة	المناهج وطرائق تدريس	الشرق الأوسط
3	أ.د. محمود الحديدي	المناهج وطرائق تدريس	الشرق الأوسط
4	د. خالدة شتات	تكنولوجيا التعليم	الشرق الأوسط
5	د .محمد القداح	إدارة تربوية	الشرق الأوسط
6	د. طلال أبو عمارة	المناهج وطرائق تدريس	الشرق الأوسط
7	د. زيد العدوان	مناهج وأساليب التدريس	البلقاء التطبيقية
8	أ.د. أنمار الكيلاني	إدارة تربوية	الاردنية
9	د. محمد القضاة	أصول تربية	الاردنية
10	أ.د.هناء الفلفلي	علم نفس الطفل	الاسراء

ملحق(4)

استبانة الذكاء الروحي بصورتها النهائية



حضرة المعلم الفاضل

حضرة المعلمة الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد....

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان **"درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظرالمعلمين"**وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة

التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

أرجو التكرم بالإجابة عن جميع فقرات الاستبانتين المرفقتين وهما :

1ـ استبانة الذكاء الروحي .

2ـ استبانة القيادة التحويلية .

وذلك بوضع إشارة (√) في المكان الذي يعبر عن وجهة نظرك علماً بأن البيانات المدونة سيتم

التعامل معها بسرية تامة، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة

نور عثمان حسين المصري

الجزء الأول : المعلومات العامة.

يرجى وضع إشارة (√) في المكان المناسب.

1- المؤهل العلمي:

☐ بكالوريوس فما دون

☐ دبلوم عالي

☐ ماجستير فما فوق

2- الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 إلى 10 سنوات

☐ أكثر من 10 سنوات

3- الجنس :

☐ ذكر

☐ أنثى

ملاحظة:

الذكاء الروحي : مقدرة فطرية لدى الانسان تزداد مع العمر وتمثل مدى مقدرة الفرد على الوعي بذاته والتسامي بها والتوجه نحو الآخرين والتأمل في الكون والطبيعة وممارسة الأنشطة الروحية والتعامل مع المعاناة بشكل ايجابي واتخاذها كفرصة للنمو .

القيادة التحويلية : مدى سعي القائد الاداري الى الارتقاء بمستوى العاملين من أجل الانجاز والتطوير الذاتي والعمل على تنمية الجماعات والمنظمة وتطويرهما ككل .

استبانة الذكاء الروحي

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يبدي المدير التعاطف في تعامله مع الآخرين					
2	يتواصل مع الآخرين بإقتدار					
3	يحتكم إلى ضميره عند توجيه افعاله.					
4	يطور مدركات الأشخاص من حوله.					
5	يعامل الآخرين أحسن مما يعاملونه .					
6	يقدم الآخرين على نفسه					
7	يقدم أفضل ماعنده في العمل .					
8	يتغاضى عن الأقوال التي تسبب له الضيق.					
9	يراعي مشاعر الآخرين.					
10	لديه احساس مرتفع بمشاعر الآخرين .					
11	يحتكم إلى مشاعره عندما يعمل مع الآخرين					
12	يحافظ على توازنه عندما تتعقد الأمور.					
13	يستمع لكل مايقال بدقة.					
14	يقوم بأداء فروض يومية كالصلاة لتحقيق التوازن في حياته.					
15	يرى الأشياء من وجهة نظر الآخرين حتى لو لم يكن متفقا معهم بالرأي.					
16	يبحث عن نقاط تفاهم مشتركة عند حدوث النزاعات.					
17	يراجع الموقف بشكل مستمر .					
18	يسترشد بالحدس عند اتخاذ القرارات المهمة					
19	يعرف أن مايقوم به من أعمال يخدم أعمالا أكبر .					
20	يسعى لتحقيق أهدافه بالحياة					

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
21	يتخذ قرارات تناسب هذا الهدف.					
22	يستفيد من التجارب الفاشلة بإقتدار					
23	يسعى لتغيير حياة المعلم نحو الأفضل .					
24	يعتبرالعمل بالنسبة له مقدس .					
25	يشعر بقيمة مايقدمه للآخرين .					
26	لديه المقدرة على تحمل ما يطلب منه لتحقيق الهدف بشكل غير مألوف					
27	يقدم العون للآخرين .					
28	يهتم بنفسه وبالآخرين من أجل الترفيه عنهم.					
29	يقدم شكره لكل من يقدم له المساعدة					
30	يلتزم بالنظام في حياته الرسمية .					
31	يظهر الإيمان بالله عند مواجهة المشكلات .					
32	يعطي الإهتمام لكل من يحتاج اليه .					
33	يتصف بالصدق مع نفسه ومع الآخرين .					
34	يتواضع في سلوكه ولا يتعالى على الآخرين .					

ملحق 5

استبانة القيادة التحويلية بصورتها النهائية

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يغرس الكبرياء في نفسي لكوني مرتبطا به					
2	يتجاوز مصلحته الشخصية في سبيل المصلحة العامة					
3	يتصرف بطرق تجعلني احترامه					
4	يظهر إحساسا بالقوة و الثقة					
5	يتحدث عن أهم مبادئه و معتقداته					
6	يشعر بأهمية امتلاكه لأهدافه وغاياته					
7	يركز انتباهه الكامل على التعامل مع الأخطاء و الشكاوي و الفشل					
8	يؤكد أهمية الحس الجماعي برسالة المدرسة					
9	يتكلم بتفاؤل عن المستقبل					
10	يتكلم بحماس عما يجب إنجازه					
11	يوضح الرؤية المستقبلية الموضوعة					
12	يعبر بثقة عن أن الأهداف سيتم تحقيقها					
13	يراجع فحص الافتراضات الناقدة للتأكد من أنها مناسبة					
14	يسعى إلى وجهات نظر مختلفة عند حله للمشكلات					
15	يتيح لي الفرصة أن انظر للمشكلات من زوايا مختلفة					
16	يقترح طرقا جديدة للنظر في كيفية إنجاز المهمات					
17	يقضي وقتا في التعليم و التدريب					
18	يعاملني بوصفي فردا وليس مجرد عضو في مجموعة					
19	يعتبرني شخصا لديه احتياجات, و مقدرات و طموحات مختلفة عن الآخرين					
20	يساعدني في تطوير نقاط القوة لدي					

ملحق (6)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى مديرية تربية لواء الجامعة



جـامعـة الشــرق الأوســط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

Faculty of Educational Sciences
كلية العلوم التربوية

ك ع ت/ خ /1/ 39

التاريخ: 2016/06/5

عطوفة مدير التربية والتعليم (لواء الجامعه) المحترم

تقوم الطالبة "**نور عثمان حسين المصري**" بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "**درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين**" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرّم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأداتي دراستها المرفقتين وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم

ونحن إذ نشكر عطوفتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرّية، ولن تُستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير



عميد كلية العلوم التربوية

د. عاطف أبو حميد

نسخة: الصادر الخارجي



هاتف: 4790222 9626+ فاكس: 4129613 9626 + ص.ب: 383، عمان 11831، الأردن
Tel: +9626 4790222 Fax: + 9626 4129613 P.O. Box 383, Amman 11831, Jordan
e-mail:info@meu.edu.jo website: www.meu.edu.jo

ملحق (7)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى مديرية تربية لواء ناعور



جامعة الشرق الأوسط
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY

Faculty of Educational Sciences
كلية العلوم التربوية

ك ع ت/ خ /1/ 91

التاريخ: 2016/06/5

عطوفة مدير التربية والتعليم (لواء ناعور) المحترم

تقوم الطالبة "**نور عثمان حسين المصري**" بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "**درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين**" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرّم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأداتي دراستها المرفقتين وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم

ونحن إذ نشكر عطوفتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرّية، ولن تُستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

عميد كلية العلوم التربوية

د. عاطف أبو حميد



نسخة: الصادر الخارجي



هاتف: 4790222 9626+ فاكس: 4129613 9626 + ص.ب: 383، عمان 11831، الأردن
Tel: +9626 4790222 Fax: + 9626 4129613 P.O. Box 383, Amman 11831, Jordan
e-mail:info@meu.edu.jo website: www.meu.edu.jo

ملحق (8)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى مديرية تربية لواء ماركا



جامعة الشرق الأوسط
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY

Faculty of Educational Sciences
كلية العلوم التربوية

ك ع ت/ خ /1/45

التاريخ: 2016/06/5

عطوفة مدير التربية والتعليم (لواء ماركا) المحترم

تقوم الطالبة "**نور عثمان حسين المصري**" بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "**درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين**" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرّم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأداتي دراستها المرفقتين وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم

ونحن إذ نشكر عطوفتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرّية، ولن تُستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

عميد كلية العلوم التربوية



د. عاطف ابو حميد

نسخة: الصادر الخارجي

هاتف: 4790222 9626+ فاكس: 4129613 9626 + ص.ب: 383، عمان 11831، الأردن
Tel: +9626 4790222 Fax: + 9626 4129613 P.O. Box 383, Amman 11831, Jordan
e-mail:info@meu.edu.jo website: www.meu.edu.jo



ملحق (9)

كتاب تسهيل مهمة موجه من مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة إلى مديري ومديرات المدارس الثانوية التابعة لها

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربيــة و التعليــم

مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة / محافظة العاصمة

الرقــم : ٤٤٩١/١٣/٧

التاريـخ : ١٤٣٧/٨/٣٠

الموافق : ٢٠١٦/٦/٦

مديري المدارس (الحكومية و الخاصة) و مديراتها

الموضوع : تسهيل مهمة

السلام عليكم و رحمة الله وبركاته ،

إشـــارة لكتــاب جامعـــة الشـــرق الأوســـط رقـــم ك ع ت /خ/٣٩/١ تـــاريخ ٢٠١٦/٦/٥م
تقــوم الطالبـــة / نــور عثمـــان حســين المصـــري ، بـإجراء دراســة ميدانيــة بعنـــوان : " درجـــة الـــذكاء الروحـــي لـــدى مـــديري المـــدارس الثانويـــة الحكوميـــة فـــي محافظـــة العاصـــمة عمـــان و علاقتهـــا بدرجـــة ممارســـتهم للقيـــادة التحويليـــة مـــن وجهـــة نظـــر المعلمـــين " اســـتكمالا لمتطلبـــات الحصـــول علـــى درجـــــــة الماجســـتير فـــي الإدارة و القيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط .
أرجـــو تســـهيل مهمتهـــا ، و تقـــديم المســـاعدة الممكنـــة لهـــا ، شـــريطة أن لا يـــؤثر ذلـــك على مصلحة الطلبـــة و سير الدراسة .

و اقبلوا الاحترام ،،،

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون التعليمية والفنية
الدكتور
سعد سالم الرويضان

- نسخة / مدير الشؤون التعليمية و الفنية
- نسخة / رئيس قسم الإشراف التربوي
- نسخة / عضو قسم الإشراف
- نسخة / الديوان

د.ع ٨/١٥

هاتف : ٤١٤٦٣٠٤ ، فاكس: ٤٦٣٧٨٤٤ ، ص.ب ٩٦٢٥٢٠ المدينة الرياضية ، الموقع الالكتروني http://www.moe.gov.jo/dir/AMMAN2/index.htm

ملحق (10)

كتاب تسهيل مهمة موجه من مديرية التربية والتعليم للواء ناعور إلى مديري ومديرات المدارس الثانوية التابعة لها.

بسم الله الرحمن الرحيم





وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء ناعور

الرقم : ن/٧/ ١/ ٧ ٣٥٧
التاريخ :٩/٨/١٤٣٧
الموافق: ٥ /٦/٢٠١٦

مديري ومديرات المدارس

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

تقوم الطالبة نور عثمان حسين المصري بإجراء دراسة ميدانية بعنوان " درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين " وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الاوسط .ويحتاج ذلك الى تطبيق أداتي الدراسة (استبانة) على عينة من المعلمين في مدارسكم .

ارجو تسهيل مهمة الطالبة المذكورة اعلاه وتقديم المساعدة الممكنة لها .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون الادارية والمالية
علي محمد الشوابكة

نسخة/ مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة/ رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
نسخة/ كاتب الإشراف
نسخة/ الديوان

هاتف -٠٦٤٢٥٠٦٠٧- ٠٦٤٢٥٠٦٠٨- فاكس٠٦٤٢٥٠٦٠٣ - ص.ب رقم(٢٠) الرمز البريدي(١٧١٢٧) حسبان-شارع مادبا الغربي البريد الالكتروني
naur2013@elearning.jo

ملحق (11)

كتاب تسهيل مهمة موجه من مديرية التربية والتعليم للواء ماركا إلى مديري ومديرات المدارس الثانوية التابعة لها.



بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم للواء ماركا /محافظة العاصمة

الرقم: ٧/١٢/١١٤٥٨

التاريخ: ١٥/١١/١٤٣٧هـ

الموافق: ١٨/٨/٢٠١٦م

مديري المدارس الثانوية ومديراتها ...

الموضوع: تسهيل مهمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

تقوم الطالبة " **نور عثمان حسين المصري** " من طلبة برنامج ماجستير الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، بإجراء دراسة ميدانية بعنوان : " درجة الذكاء الروحي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة ممارستهم للقيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين " وتحتاج إلى تطبيق أداة دراستها على المعلمين/ المعلمات في مدرستكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، ومطابقة الاستبانة المرفقة مع الاستبانة المطبقة.

مع الاحترام،،

مدير التربية والتعليم

حسين ضيف الله الجبور

مدير الشؤون الإدارية والمالية

نسخة/ مدير الشؤون التعليمية والفنية

نسخة/ ر. ق التدريب والتأهيل والإشراف التربوي

نسخة/ كاتبة الإشراف

المرفقات : استبانه صفحه عدد (6)

هاتف : 5651798 – 5651797 – 5656324 :– 5651795 فاكس : 5651803